



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**М**

# **МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Политика учреждений  
дополнительного образования  
детей по результатам опроса  
их руководителей, 2012**

**Информационный бюллетень**

2013 • **5** [68]



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# **М**ОНИТОРИНГ **ЭКОНОМИКИ** ОБРАЗОВАНИЯ

**Политика учреждений  
дополнительного образования детей  
по результатам опроса  
их руководителей, 2012**

**Информационный бюллетень**

2013 • **5** [68]

МОСКВА

**Редакционная коллегия:**

Л.М. Гохберг, Л.Д. Гудков, Н.В. Ковалева, Я.И. Кузьминов (главный редактор)

**Авторы:**

Б.В. Куприянов, С.Г. Косарецкий, Т.А. Мерцалова, Т.В. Семенова

**Политика учреждений дополнительного образования детей по результатам опроса их руководителей, 2012.** Информационный бюллетень. — М., НИУ ВШЭ, 2013. — 72 стр.

В бюллетене представлены основные результаты первого опроса руководителей учреждений дополнительного образования детей. Рассматриваются вопросы финансирования, кадрового обеспечения деятельности учреждений дополнительного образования детей, характеристики контингента, реализуемых образовательных программ и управленческих стратегий.

Полученные данные дополняют масштабные мониторинговые исследования в области экономики образования, проводимые НИУ ВШЭ под эгидой Минобрнауки России начиная с 2002 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	4
1. Характеристика параметров социологического опроса руководителей учреждений дополнительного образования по вопросам их образовательных и экономических стратегий .....	6
2. Характеристика учреждений дополнительного образования и их руководителей .....	8
3. Контингент обучающихся в учреждениях дополнительного образования .....	15
4. Образовательные программы в учреждениях дополнительного образования .....	23
5. Финансово-экономические аспекты деятельности учреждений дополнительного образования .....	33
6. Кадры учреждений дополнительного образования .....	51
7. Реализация государственной политики в системе дополнительного образования .....	62
Заключение .....	67

## ВВЕДЕНИЕ

В 2012 году в ежегодный мониторинг экономики образования НИУ ВШЭ впервые включен опрос руководителей учреждений дополнительного образования детей (далее – УДОД).

Внимание к данному типу учреждений обусловлено прежде всего отсутствием полной и достоверной картины их функционирования в условиях социальных изменений и модернизации системы образования.

Существующие федеральное статистическое наблюдение и ведомственная отчетность позволяют собрать информацию только об отдельных аспектах деятельности УДОД и дать им сугубо количественную характеристику. Масштабных обследований этого сегмента сферы образования в последние десятилетия не проводилось.

В то же время специфика дополнительного образования детей (далее – ДОД), выражающаяся в добровольности и свободе выбора образовательной программы и места ее освоения, а также в возможности построения индивидуальных образовательных траекторий, определяет высокий потенциал УДОД в решении задач образования и развития детей и подростков в современной социокультурной ситуации.

В 2012 году принят ряд стратегических документов образовательной политики, в которых закреплен приоритет развития системы ДОД:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

2. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утв. Президентом России 3 апреля 2012 г.).

3. Распоряжение от 22 ноября 2012 г. №2148-р «О государственной программе Российской Федерации "Развитие образования" на 2013–2020 годы».

4. Указ от 2 июня 2012 г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы».

5. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года.

6. План мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р).

К основным задачам развития системы ДОД относятся:

- увеличение к 2020 году доли детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста до 70–75% (50% должны обучаться за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета);

- повышение качества услуг дополнительного образования;

- рост заработной платы педагогов УДОД.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы в Подпрограмме 2 «Развитие дошкольного, общего образования и дополнительного образования детей» предусматривает поддержку регулярных обследований

сферы неформального образования и социализации детей и молодежи, направленных на выявление актуальных и прогнозирование перспективных потребностей населения, оценку его удовлетворенности спектром и качеством услуг.

Включение УДОД в мониторинг экономики образования позволит восполнить пробелы в имеющихся данных, сформулировать характеристики актуального состояния системы и тенденций развития учреждений дополнительного образования и таким образом сформировать эмпирическую основу для выстраивания образовательной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

## 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПАРАМЕТРОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ВОПРОСАМ ИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ

В представленном бюллетене содержатся результаты социологического опроса руководителей УДОД, проведенного НИУ ВШЭ совместно с Левада-Центром в рамках мониторинга экономики образования.

Целью данного обследования является получение актуальной информации о деятельности УДОД.

Задачи исследования были определены таким образом:

- определение степени согласованности стратегий руководителей с целями государства и реалиями развития общества;
- выявление состояния, перспектив и потенциалов развития УДОД;
- разработка предположений о дифференциации деятельности УДОД на рынке образовательных услуг;
- информирование всех заинтересованных сторон о результатах этих обследований.

Объектом исследования являются руководители УДОД, которые выступают и как эксперты, и как лица, принимающие ответственные решения. Поэтому предметом исследования является оценка руководителями УДОД деятельности учреждений на рынке образовательных услуг.

Выборка УДОД была стратифицирована по следующим параметрам:

- 1) форма собственности образовательного учреждения;
- 2) ведомственная принадлежность образовательного учреждения;
- 3) административно-географический признак;
- 4) тип населенного пункта.

Исследование было проведено в 400 учреждениях, из них 365 государственных/муниципальных (101 государственное, 264 муниципальных) и 35 негосударственных (табл. 1).

259 учреждений (64.8%) относятся к ведомству «образование», 93 (23.3%) – «культура», 40 (10.0%) – «спорт» (табл. 2). К категории «другие» отнесли себя 8 (2.0%) учреждений. Сюда, вероятно, вошли УДОД, подведомственные органам исполнительной власти и местного самоуправления по работе с молодежью, семьей, а также муниципальные учреждения без ведомственной принадлежности, учредителями которых являются непосредственно администрации районов города и сельских поселений.

Бюджетные учреждения составили большую часть выборки – 75.5%, автономных учреждений – 11.5%, казенных – 7.3%

По признаку «тип населенного пункта» были выделены следующие категории: город Москва, города с населением свыше 1 млн чел., города с населением от 100 до 1 млн чел., городские поселения с населением до 100 тыс. чел., сельские поселения.

Опрос охватил руководителей УДОД все 5 категорий населенных пунктов (табл. 3).

В качестве «административно-географического признака» использовалась принадлежность к одному из восьми федеральных округов (табл. 4).

**Таблица 1. Реализация выборки по признаку  
«форма собственности образовательного учреждения»**

Форма собственности	Частота	Процент
Государственное	101	25.3
Муниципальное	264	66
Негосударственное	35	8.8
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

**Таблица 2. Реализация выборки по признаку  
«ведомственная принадлежность образовательного учреждения»**

Ведомственная принадлежность образовательного учреждения	Частота	Процент
Образование	259	64.8
Культура	93	23.3
Спорт	40	10
Другая	8	2
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

**Таблица 3. Реализация выборки по признаку «тип населенного пункта»**

Тип населенного пункта	Частота	Процент
Москва	39	9.8
Город с населением свыше 1 млн чел.	64	16
Город с населением от 100 до 1 млн чел.	150	37.5
Город с населением до 100 тыс. чел. или пгт	108	27
Село	39	9.8
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100</b>

**Таблица 4. Реализация выборки по признаку  
«административно-географический признак»**

Федеральный округ	Частота	Процент
Северо-Западный	41	10.3
Центральный	113	28.3
Южный	38	9.5
Северо-Кавказский	15	3.8
Поволжский	86	21.5
Уральский	35	8.8
Сибирский	52	13
Дальневосточный	20	5
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100</b>



## 2. ХАРАКТЕРИСТИКА УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

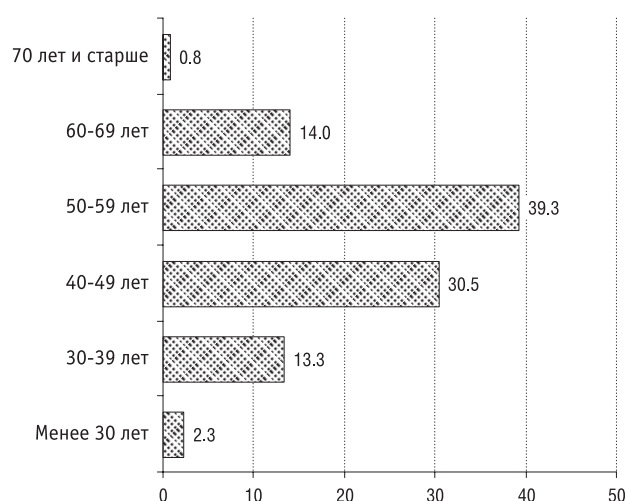
Основная часть респондентов — это директора УДОД (77.5%). Заместители директоров составляют 19.8% опрошенных, 2.8% занимают «другую административную должность».

Превалировали в составе респондентов руководители в возрасте от 50 до 59 лет (39.3%), т.е. лица «предпенсионного» и «пенсионного» возраста (рис. 1). По доле руководителей в данной возрастной категории лидируют УДОД спорта (50%). Существенным следует признать процент руководителей еще более старшей возрастной категории (60–69 лет) — 14%, в ней больше всего представителей УДОД культуры (17.2%).

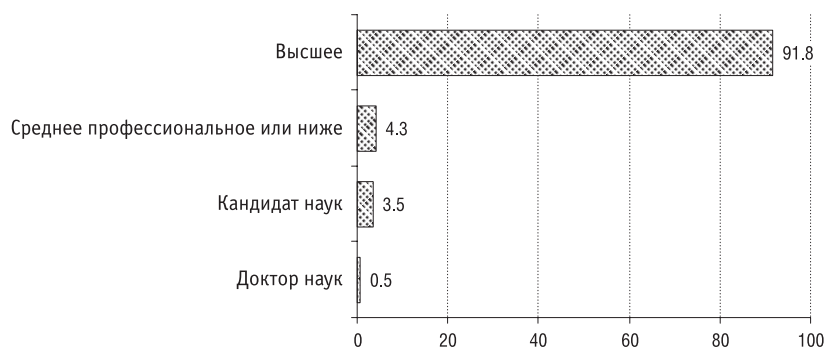
В свою очередь, доля молодых руководителей (до 30) лет является незначительной — 2.3%. Больше всего среди негосударственных УДОД (14.3%) и УДОД, относящихся к спорту (5%). Меньше всего молодых руководителей в данной группе среди администраторов УДОД образования (1.2%).

Высокой является доля руководителей возраста 60–69 лет в государственных УДОД — 15.8%. Руководители негосударственных учреждений — наиболее «молодая» группа: 14.3% моложе 30 лет, 22.9% в возрасте 30–39 лет и всего 20% в наиболее «популярном» возрасте 50–59 лет. Руководители автономных УДОД моложе коллег в бюджетных и казенных учреждениях: 23.9% в возрасте до 39 лет. Как видно из этих данных, к работе в условиях большей экономической самостоятельности склонны более молодые руководители. Наиболее «возрастным» является кадровый состав руководителей УДОД

Рисунок 1. Возраст руководителя образовательного учреждения  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 2. Образование/ученая степень руководителя образовательного учреждения**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Москвы: здесь нет руководителей до 30 лет, 46.2% — 50–59 лет, 17.9% — 60–69 лет. В целом существующую возрастную структуру руководителей УДОД следует признать фактором, сдерживающим модернизацию содержания и организационно-управленческих механизмов в системе ДОД.

Подавляющее большинство руководителей имеет высшее профессиональное образование (91.8%), доля лиц, имеющих ученые степени, является незначительной (рис. 2). Наиболее «образованные» кадры руководят УДОД спорта: 95% с высшим профессиональным образованием и 5% кандидатов наук. В сельских учреждениях доля руководителей, имеющих высшее профессиональное образование, ниже средней — 79.5%.

Ученую степень кандидата наук имеет 9.9% лиц, возглавляющих государственные УДОД. В казенных учреждениях отсутствуют руководители с ученой степенью. В муниципальных учреждениях таких руководителей мало (1.2%). Возможно, на территориальное распределение руководителей УДОД влияет доступность центров подготовки научных кадров. В крупных городах и Москве доступность подобных центров значительно выше, поэтому в Москве наблюдается наибольшая доля руководителей УДОД с ученой степенью (7.7% кандидатов наук и 2.6% докторов).

Только 54.8% ответивших руководителей имеют высшее образование по специальности «образование и педагогика» (рис. 3). Наибольшая доля руководителей с образованием по данной специальности трудится в городах с численностью более 1 млн чел. (62.5%), в учреждениях ведомства «спорт» (65%), что больше доли руководителей ведомства «образование», имеющих специальность «образование и педагогика», в негосударственных УДОД (60%). Наименьшая доля руководителей, обучавшихся по данной специальности, работают в сельских УДОД (43.6%). Высокой является доля руководителей, получивших образование по специальности «культура и искусство» (19.3%). Закономерно, что они составляют большинство в УДОД культуры (55.9%). В учреждениях спорта значительной является доля руководителей, имеющих другую специальность (12.5%). Вероятно, это лица, получившие высшее профессиональное образование по специальностям «физическая культура и спорт» и т.д.

Большинство руководителей, получивших образование по специальности «техника и технологии», работают в сельских учреждениях (5.1% относительно средней доли в 3%). Значительное число руководителей, получивших образование по специальности «экономика и управление», работают в столичных УДОД (20.5% относительно средней доли в 9.5%). Также доля руководителей московских УДОД, имеющих военное образование, выше средней доли руководителей УДОД по стране (2.6% и 0.8% соответственно).

Самая высокая доля руководителей, получивших образование по специальности «экономика и управление», отмечена в негосударственных (25.7%) и автономных УДОД (10.9%). Закономерно, что подобные кадры сосредоточиваются в сегментах системы, где требуются активность и самостоятельность в решении экономических и управленческих задач.

В городах с численностью от 100 тыс. до 1 млн чел. и негосударственных УДОД трудится наибольшее число руководителей, имеющих образование по специальности «гуманитарные и социальные науки» (история, филология, журналистика, лингвистика, по-

**Рисунок 3. Специальность высшего образования руководителя учреждения**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



литология, социология, искусствоведение) (18.7% и 17.1% соответственно). Данное обстоятельство скорее всего обусловлено противоречием между возможностью получить такое образование и недостаточными условиями для профессиональной самореализации в соответствии с полученным образованием в других секторах.

Как показывают результаты опроса, руководители УДОД имеют преимущественно стаж работы на руководящей должности более 10 лет (61.8%) (рис. 4). В УДОД, относя-

**Рисунок 4. Стаж работы руководителя образовательного учреждения на административной должности**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

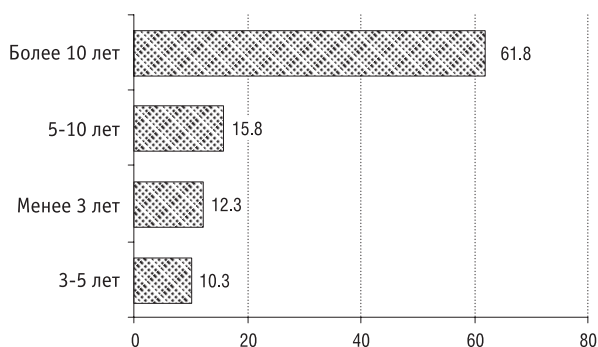
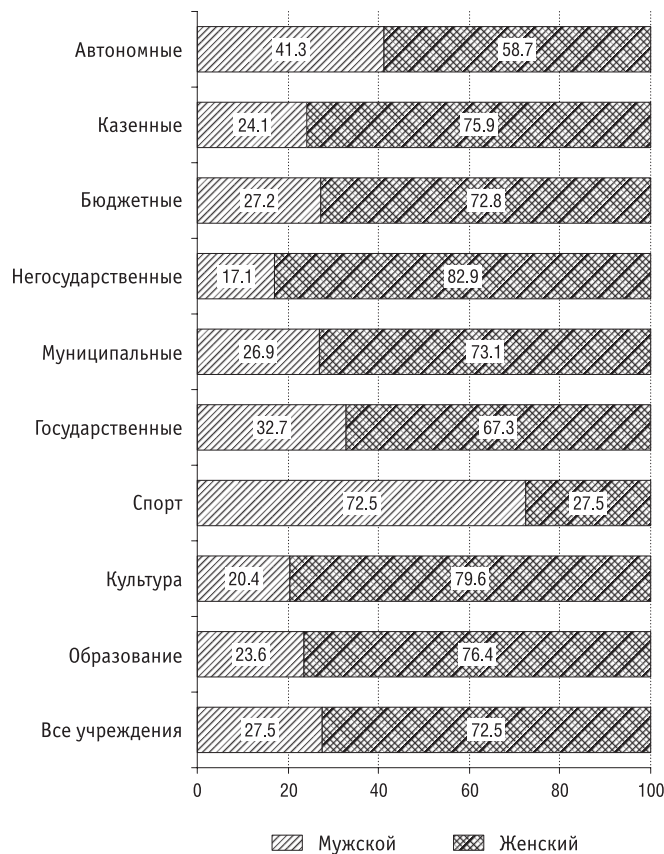


Рисунок 5. Пол руководителя образовательного учреждения  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



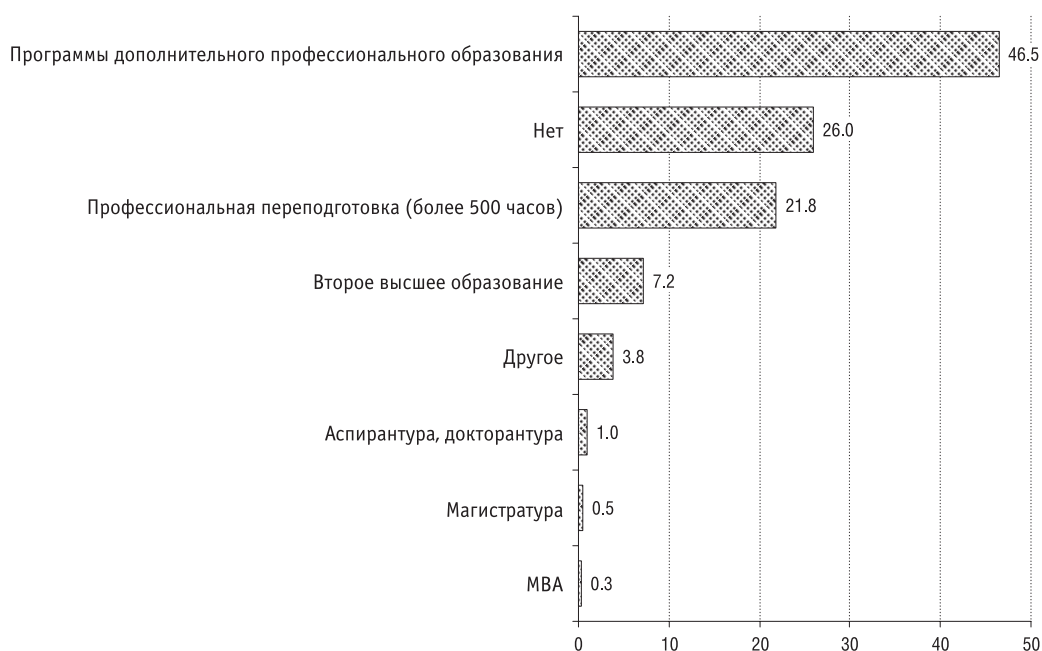
щихся к ведомству «спорт», по сравнению с другими ведомствами руководителей со стажем работы более 10 лет меньше всего (45%), а руководителей со стажем работы до 3 лет больше всего (17.5%). Доля руководителей, имеющих стаж до 3 лет, заметно выше в автономных учреждениях (23.9%). Наименьший стаж характерен для руководителей негосударственных УДОД: 20% руководителей имеют стаж работы менее 3 лет, 22.9% — 3–5 лет. В негосударственных УДОД по сравнению с другими типами учреждений руководителей, имеющих стаж работы более 10 лет, немного — всего 40%.

Большинство руководителей УДОД — это женщины 72.5% (рис. 5). Однако картина является практически зеркальной в учреждениях ведомства «спорт»: доля мужчин составила 72.5%, а женщин — 27.5%. Процент руководителей-мужчин заметно выше в автономных учреждениях по сравнению с учреждениями других типов (его доля составила 41.3%). Наибольшая доля женщин среди руководителей негосударственных УДОД (82.9%). Доля мужчин в составе руководителей УДОД Москвы выше средней доли руководителей (33.3%).

За последние 5 лет 46.5% руководителей УДОД участвовали в программах дополнительного профессионального образования в области менеджмента в объеме не менее 72 часов (рис. 6). В программах профессиональной переподготовки по данной специальности приняли участие 21.8% руководителей. Доля руководителей УДОД ведомства «образование» составила 25.1%, что выше доли руководителей УДОД других ведомств.

Второе высшее образование имеют 7.3% руководителей УДОД. Большинство руководителей, имеющих второе высшее образование, работают в учреждениях ведомства «образование» (8.1%). Наименее вовлеченными в программы профессионального образования в области менеджмента оказываются руководители УДОД, относящихся к ведомству «спорт» (5%). Следует отметить низкую в сравнении с другими долю руководителей автономных учреждений, посещавших курсы повышения квалификации (34.8%) и программы переподготовки (17.4%). Этот факт требует дополнительного изучения. В частности, можно предположить, что в автономных учреждениях средства на повышение квалифи-

**Рисунок 6. Получение руководителем образовательного учреждения в области управления, менеджмента за последние 5 лет (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**



кации (переподготовки) не закладываются в общий бюджет, а если они и закладываются, то их недостаточно для прохождения подобных программ. В отличие от автономных учреждений, половина руководителей бюджетных учреждений за последние 5 лет прошла программы переподготовки или повышения квалификации. Возможно, в бюджетных учреждениях предусмотрено выделение значительных средств на принятие участия в подобных программах.

Наиболее существенная доля руководителей, вовлеченных в программы профессиональной переподготовки, отмечается в городах с численностью более 1 млн чел. (26.6%), а в Москве наблюдается наибольшая доля руководителей, принявших участие в программах повышения квалификации в области менеджмента (56%). Наименьшая доля участников подобных программ наблюдается среди руководителей негосударственных УДОД — 54.3%, из которых не получали дополнительное образование за последние 5 лет. Подобное распределение не случайно, т.к. для руководителей негосударственных учреждений участие в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации платное, а для руководителей государственных (муниципальных) учреждений — бесплатное, к тому же прохождение руководителями государственных УДОД данных программ желательно (т.е. оно стимулируется), а зачастую и обязательно.

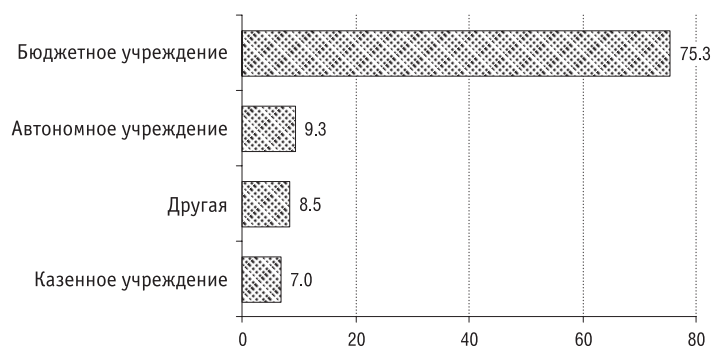
Таким образом, как правило, типичный руководитель УДОД — это женщина в возрасте от 40 до 59 лет с высшим педагогическим образованием, работающая в учреждении более 10 лет, участвовавшая в курсах повышения квалификации в области менеджмента в объеме не менее 72 часов.

Актуальной задачей развития управленческого потенциала УДОД является «омоложение» и активное вовлечение работающих руководителей в программы профессионального образования (повышения квалификации, желательно профессиональной переподготовки) в области экономики и управления.

Представим *характеристику учреждений*, составивших выборку исследования.

В разрезе типов учреждения наибольшую часть выборки (75.3%) составили бюджетные УДОД, автономные — соответственно 9.3%, казенные — 7.0% (рис. 7). Среди государственных УДОД доминируют бюджетные учреждения (91.1%). Среди муниципальных УДОД доля казенных учреждений больше доли государственных и автономных учреждений.

**Рисунок 7. Типы образовательных учреждений**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



В разрезе ведомственной принадлежности автономных учреждений больше всего УДОД спорта (17.5%), меньше всего – в УДОД культуры (7.5%) (рис. 8). Казенных учреждений меньше всего среди УДОД спорта (2.5%), больше всего – среди УДОД образования (8.1%).

Данные результаты демонстрируют различия в политике разных ведомств по расширению финансово-хозяйственной самостоятельности УДОД и косвенным образом указывают на дифференциацию экономического и управленческого потенциала УДОД различной ведомственной принадлежности.

Распределение по видам УДОД указывает на превалирование таких видов учреждений, как «центр» (ДОД, детско-юношеский центр, внешкольной работы и т.д.) и «школа» (детская школа искусств, детско-юношеские спортивные школы и т.д.), доля которых составляет 41.5% и 35.5% соответственно (рис. 9). Незначительной является доля «клубов», «дворцов» и «станций».

Значительное число «центров» среди УДОД обусловлено специфическими требованиями к данному виду учреждений – это многопрофильное учреждение, где реализуются программы не менее четырех направленностей. Поэтому к центрам относятся как бывшие однопрофильные учреждения (бывшие станции, клубы), так и изначально многопрофильные, обслуживающие муниципальный район, небольшое городское поселение или микрорайон более крупного города.

**Рисунок 8. Типы ДОД (различия по ведомственной принадлежности)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

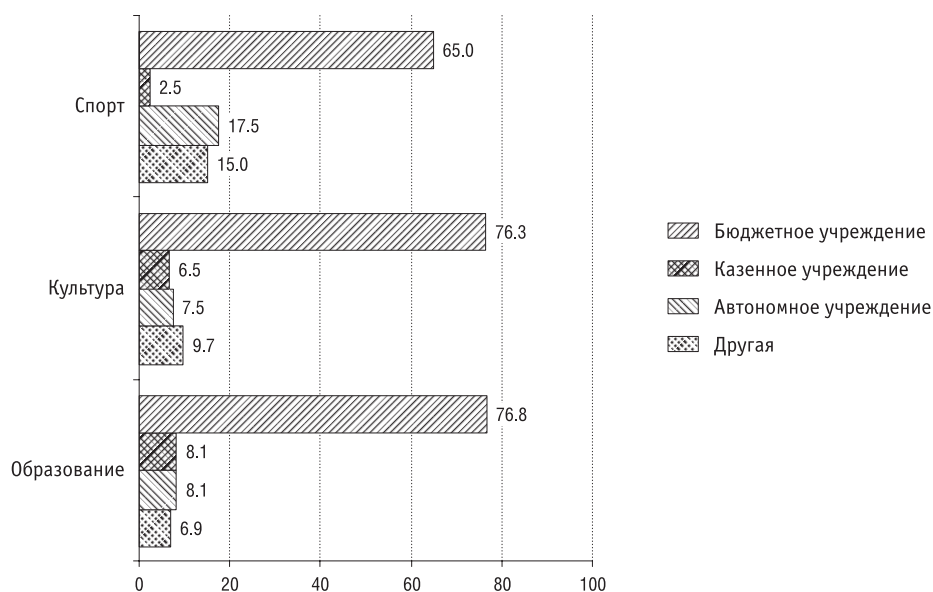


Рисунок 9. Дифференциация УДОД по виду (центр, дом, дворец и т.д.)  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



В свою очередь, незначительное число «станций» связано с тем, что удерживать статус однопрофильного учреждения заметно сложнее, чем многопрофильного, так как необходимо обеспечить большое число программ одной направленности, что предполагает наличие кадров, оборудования и т.д. В результате таких УДОД, как станции техников, юннатов, туристов и т.д., мало (5.8% — в «образовании» и 2.5% — в «спорте»).

Опрос подтвердил, что «школа» является традиционным и преобладающим видом УДОД для ведомств «культура» (76.3%) и «спорт» (75%), «центр» — для УДОД образования (56.4%), а «клуб» — в большей степени для спорта (7.5%)<sup>1</sup>. Сравнительно более высокая доля клубов в числе УДОД спорта по сравнению с долей клубов среди остальных ведомств обусловлена, с одной стороны, традициями спортивных обществ («Спартак», «Динамо», «Торпедо» и т.д.), с другой — наличием федераций по видам спорта и направлениям физической культуры (клуб самбо, клуб айкидо, клуб аэробики и т.д.).

Стоит также отметить, что значительная часть негосударственных организаций ДОО, не ограниченная ведомственными нормативными документами в той же степени, как государственные и муниципальные, определила свой вид как «клуб» (17.1%).

Отнесение большинством руководителей негосударственных учреждений своего учреждения по ведомственной принадлежности к «образованию» (54.3%) носит в достаточной степени произвольный характер и, возможно, увязывается с лицензией на образовательную деятельность.

Незначительная доля негосударственных УДОД расположена в селах и городах с населением до 100 тыс. чел. (8.6%), а основная часть — в городах с населением свыше 1 млн чел. и от 100 тыс. до 1 млн чел. (34.3% и 37.1% соответственно). Подобное распределение негосударственных организаций обусловлено различиями в масштабе спроса на их услуги.

Данные опроса свидетельствуют о высокой степени вариативности внешкольного ДОО, обусловленной ведомственными и территориальными различиями, формой собственности, что делает его сложным объектом для анализа и управления.

<sup>1</sup> «Клуб» как вид УДОД недавно возвращен в перечень в связи принятием последней редакции типового положения об УДОД.

### 3. КОНТИНГЕНТ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ряд вопросов анкеты руководителей УДОД был направлен на оценку ситуации с доступностью услуг для различных категорий населения. В частности, актуальной задачей опроса являлась оценка возрастной структуры контингента УДОД как характеристики, с одной стороны, спроса населения на услуги учреждений, с другой — возможностей учреждений в их удовлетворении.

Полученные результаты подтвердили существующее представление о том, что в образовательных учреждениях данного типа занимаются главным образом учащиеся начальной и средней (основной) ступеней школы: 96.1% и 96.4% (табл. 5). Достаточно активно УДОД работают с учащимися старшей ступени общеобразовательной школы (90.7%), значительное число УДОД (73.3%) реализуют программы для детей дошкольного возраста. Неожиданно большой является доля контингента старше 18 лет — 31.2% руководителей УДОД отметили факт работы с данной возрастной группой.

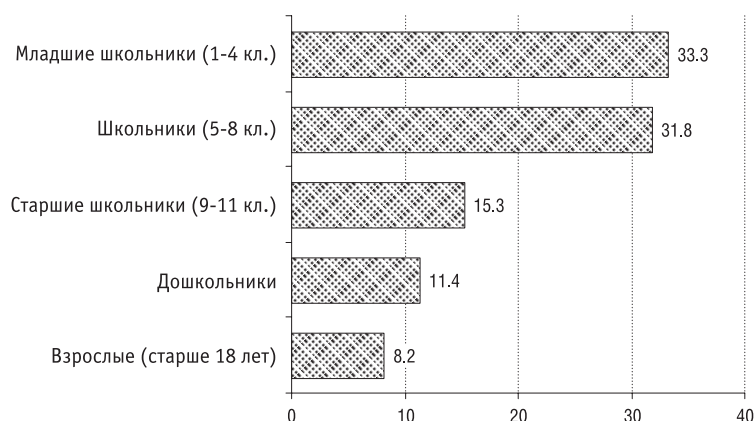
Со взрослыми работают преимущественно УДОД спорта (48.7% учреждений), а с дошкольниками — учреждения, относящиеся к системе образования (75.9%) (см. табл. 5). Для учреждений с более высоким уровнем экономической самостоятельности и активности в большей степени, чем для бюджетных учреждений, характерно привлечение дошкольного контингента и взрослых (старше 18 лет): в негосударственных учреждениях доля дошкольного контингента составила 88.3%, а доля взрослых — 48.4%; для автономных учреждений — 79% и 43.3% соответственно. В данных учреждениях самые низкие показатели по всем группам школьников, в частности, только половина частных УДОД работает со старшеклассниками. В свою очередь, у казенных УДОД доля дошкольников и взрослых самая низкая — 62.1% и 18.5%, здесь преобладают школьники. Можно пред-

**Таблица 5. Доля УДОД, реализующих программы для различных возрастных категорий населения (в % от числа ответивших)**

	Все учреждения	Государственные	Муниципальные	Негосударственные	Образование	Культура	Спорт	Бюджетные	Казенные	Автономные
Дошкольников	73.3	69.8	72.7	88.3	75.9	71.1	57.9	72.6	62.1	79.0
Младших школьников (1–4-й классы)	96.1	95.7	98.1	81.9	96.0	98.8	92.3	97.6	96.5	90.9
Учащихся средней школы (5–8-й классы)	96.4	100	98.0	72.7	96.03	97.6	97.4	98.2	100	93.2
Учащихся старших классов (9–11-й классы)	90.7	96.8	93.1	54.5	91.3	87.4	94.9	93.5	100	86.4
Взрослых (старше 18 лет)	31.2	32.2	29.1	45.5	29.1	25.8	48.7	29.5	18.5	43.3



**Рисунок 10. Возрастная структура обучающихся в УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



положить, что дошкольники и взрослые являются для УДОД привлекательными в качестве потребителей платных образовательных услуг.

Другой важный срез данных, характеризующих возрастную структуру получателей услуг дополнительного образования, — оценка доли детей соответствующего возраста в общей численности контингента. Результаты исследования свидетельствуют, что доля учащихся младшего школьного возраста в структуре контингента незначительно превышает долю детей подросткового возраста. В совокупности они составляют 65.1% от общей численности детей. Доля старшеклассников заметно меньше (15.3%) и незначительно превышает долю дошкольников (11.4%) (рис. 10).

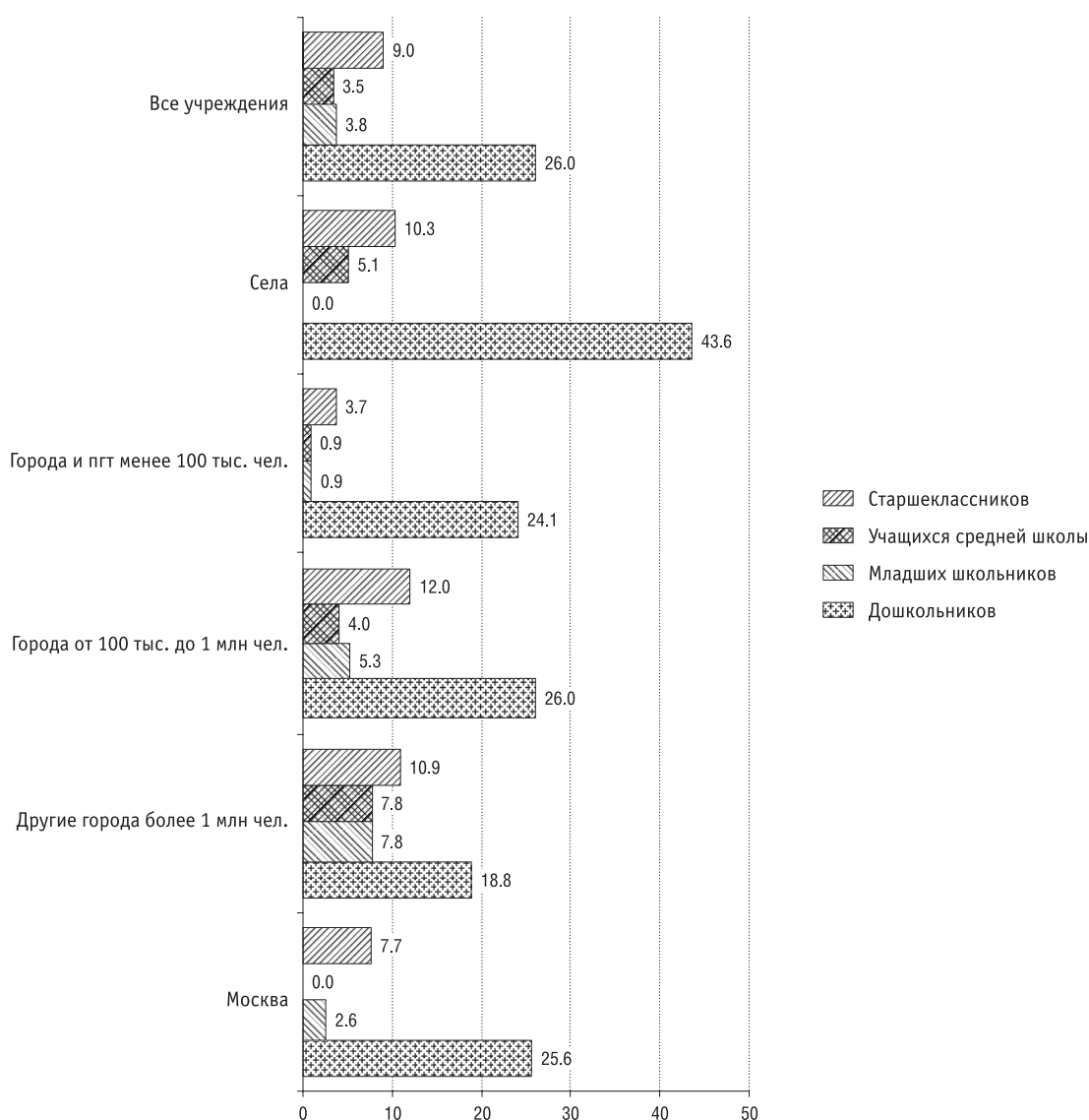
Достоинны внимания различия в возрастной структуре контингента в различных типах поселений: так, в Москве доля учащихся старших классов (9–11-й) составляет всего 11.8%, а младшие школьники занимают в общем контингенте 41.7% (табл. 6). Доля старшеклассников больше в УДОД городов-миллионников и в сельских поселениях. Сельские УДОД более активно работают со взрослым контингентом — 13.2%. В целом возрастная структура сельских УДОД более сбалансированна.

Представления о контингенте можно дополнить сведениями о доле УДОД, в структуре контингента которых отсутствует та или иная возрастная когорта. Так, незначительной является доля УДОД и городах, и пгт с населением менее 100 тыс. чел., в которых отсутствует когорта старшеклассников. В свою очередь, явно просматривается большая доля сельских УДОД, где в структуре контингента нет дошкольников, — 43.6% (рис. 11).

**Таблица 6. Возрастная структура детского контингента в УДОД, расположенных в различных по типу поселениях**  
(Доля от общего числа обучающихся детского возраста, %)

	Москва	Другие города с населением более 1 млн чел.	Города с населением от 100 тыс. до 1 млн чел.	Города и пгт с населением менее 100 тыс. чел.	Села
Дошкольников	13.4	11.1	12.4	11.3	16.1
Младших школьников (1–4-й классы)	41.7	33.2	35.8	39.7	27.6
Школьников средней школы (5–8-й классы)	33.2	34.3	34.9	35.2	34.6
Старших школьников (9–11-й классы)	11.8	21.4	16.9	13.8	21.6
Всего	100	100	100	100	100

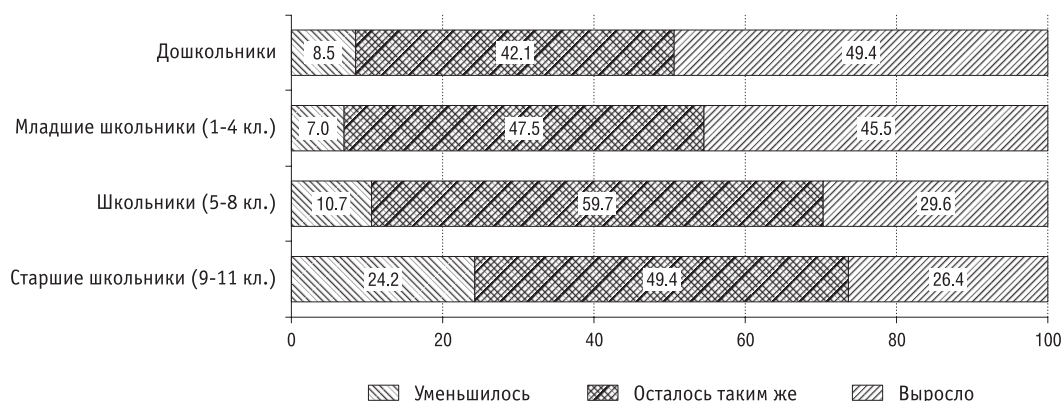
**Рисунок 11. Доля УДОД, расположенных в различных типах поселений, в которых отсутствуют возрастные группы обучающихся**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Опрос позволил зафиксировать представления руководителей УДОД о динамике возрастной структуры обучающихся за последние 5 лет. Почти половина опрошенных отметили рост численности дошкольников (рис. 12). Данный факт может свидетельствовать о росте востребованности услуг дополнительного образования со стороны дошкольников как значимой тенденции для УДОД. Эти изменения могут быть обусловлены разными факторами: ростом рождаемости и увеличением численности данной возрастной группы, активностью родителей дошкольников (в т.ч. спецификой активности современного поколения родителей дошкольников), значимостью данной возрастной группы как потребителей платных услуг дополнительного образования.

В отношении других возрастных групп характерно преобладание ответов «осталось таким же». При этом значительная часть опрошенных указала на рост контингента младших школьников. Стабильной с некоторой положительной динамикой является ситуация в группе «учащиеся основной школы (5–8-й классы)». Свидетельства о динамике численности старшекласников противоречивы: 26.4% указали на «рост», 24.2% – на «сокращение».

**Рисунок 12. Динамика контингента УДОД (по возрастам, за последние 5 лет)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Анализ данных по УДОД различных типов выявляет следующие особенности:

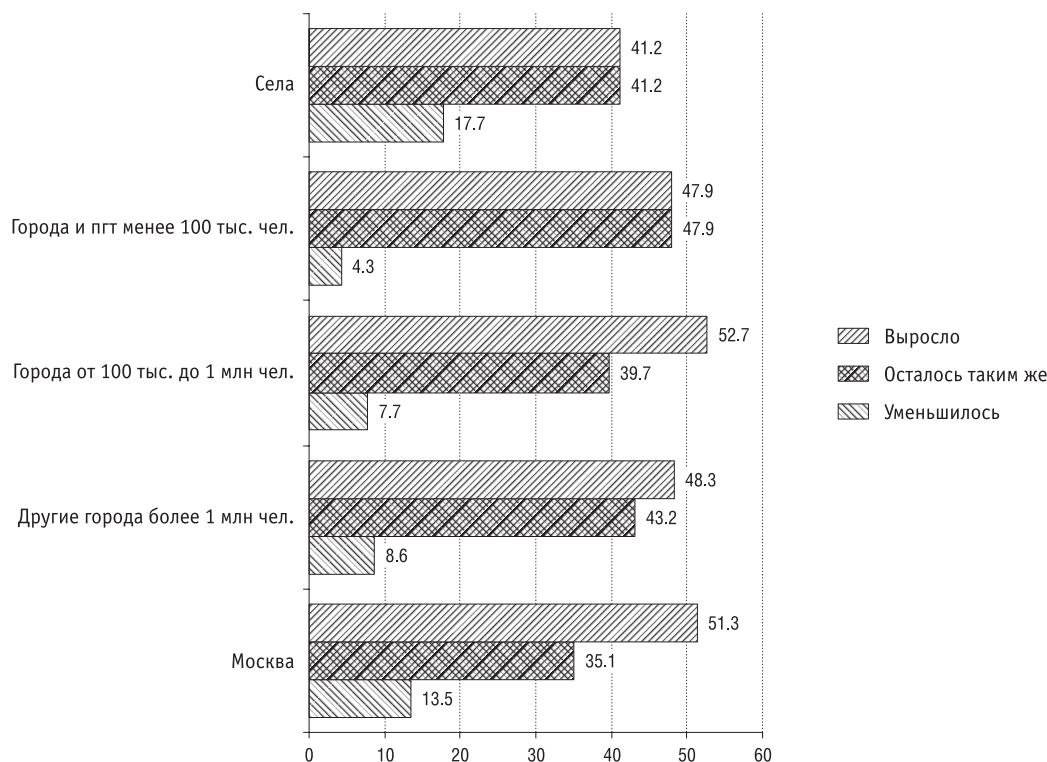
- в динамике контингента в целом проявляются позитивные тенденции — рост превышает падение почти по всем возрастным группам, кроме старшекласников;
- заметен рост численности дошкольников и учащихся младших классов в муниципальных и бюджетных учреждениях;
- отмечается отрицательная динамика (сокращение превышает рост) численности старших школьников в бюджетных и муниципальных учреждениях, заметное сокращение — в государственных учреждениях и рост в казенных УДОД;
- практически во всех случаях самые низкие показатели по уменьшению контингента отмечаются у негосударственных учреждений, ситуация с контингентом здесь достаточно стабильная;
- высокий уровень сокращения численности по ряду возрастных групп отмечается у автономных УДОД образования.

Обращает на себя внимание динамика численности дошкольников (за последние 5 лет) по различным типам населенных пунктов (табл. 7). В сравнении со средними значениями (по всем типам населенных пунктов) на селе более явно просматривается сни-

**Таблица 7. Динамика контингента УДОД (по возрастам, за последние 5 лет): различия по типам и формам собственности**

	Бюджетные	Казенные	Автономные	Государственные	Муниципальные	Негосударственные
Рост количества дошкольников	45.4	34.5	39.1	39.6	46.2	37.1
Количество дошкольников не изменилось	35.4	44.8	37	43.6	32.2	57.1
Уменьшение количества дошкольников	7.3	6.9	13	7.9	8	2.9
Рост количества младших школьников	47	37.9	39.1	44.6	46.6	28.6
Количество младших школьников не изменилось	45	51.7	54.3	48.5	45.1	51.4
Уменьшение количества младших школьников	7.3	6.9	4.3	5.9	7.2	5.7
Рост количества школьников (5–8 кл.)	29.1	27.6	28.3	34.7	27.3	25.7
Количество школьников не изменилось (5–8 кл.)	60.3	58.6	56.5	58.4	59.8	48.6
Уменьшение количества школьников (5–8 кл.)	10.3	13.8	13	6.9	12.5	5.7
Рост количества старших школьников	24.5	31	23.9	28.7	23.9	20
Количество старших школьников не изменилось	44.7	55.2	58.7	47.5	46.2	45.7
Уменьшение количества старших школьников	26.2	13.8	13	22.8	25	5.7

Рисунок 13. Динамика числа дошкольников, посещающих УДОД (за последние 5 лет)  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



жение численности дошкольников (рис. 13). Весьма противоречивой выглядит картина по Москве — здесь более заметно проявляется тенденция роста контингента — 51.3% в сравнении с 49.5% (среднее значение по всем типам поселений). В то же время доля УДОД, где отмечается уменьшение дошкольников, превосходит средние значения (13.5% против 8.5%). Данное обстоятельство требует дальнейшего изучения.

В УДОД Москвы доля руководителей, отметивших рост количества старшекласников, достигает 38.5%, в городах с численностью более 1 млн чел. — 39.3% (рис. 14). В свою очередь, в УДОД, расположенных в городах с населением до 100 тыс. чел., четверть опрошенных руководителей отмечают уменьшение контингента старшекласников.

Данные особенности связаны как с динамикой возрастной структуры контингента на территориях различного типа, так и с политикой органов управления образованием. Например, в Москве приняты решения, стимулирующие сохранение и увеличение контингента старших школьников среди занимающихся в УДОД.

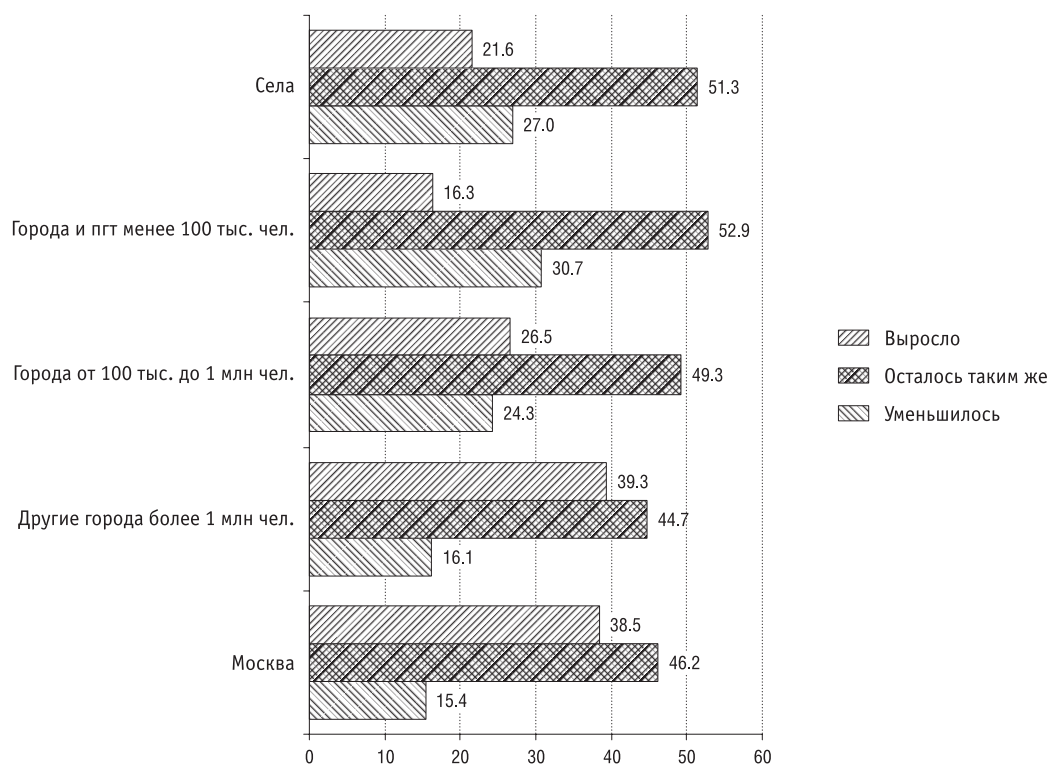
Таким образом, можно утверждать, что контингент обучающихся в УДОД характеризуется преобладанием младших школьников и подростков (доля старшекласников составляет всего 15%), ростом всех возрастных категорий на протяжении последних 5 лет (кроме когорты старшекласников).

Одной из возможных причин такой характеристики контингента обучающихся в УДОД является субъективная значимость успешности в сдаче ЕГЭ и ГИА, которая переключает часть учащихся старших классов преимущественно на усиленную подготовку к итоговым испытаниям, при этом многие обучающиеся, не рискуя сдавать ЕГЭ, уходят после 9-го класса из школы и поступают в средние учебные заведения.

В экспертном сообществе обсуждаются также следующие причины:

- уменьшение численности старшекласников (демографический фактор);
- прекращение активного стимулирования со стороны родителей занятий старшекласников во внешкольных объединениях;
- предъявление высоких требований со стороны старшекласников к дополнительным образовательным программам.

**Рисунок 14. Динамика количества старших школьников (9–11-й классы), посещающих УДОД (за последние 5 лет)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Однако консенсуса в отношении значимости данных факторов не достигнуто. Объективная оценка может быть получена, видимо, при опросе домохозяйств.

Проведенное исследование дало ответ на вопрос о *территории, преимущественно обслуживаемой УДОД*. Согласно результатам опроса, большинство в контингенте УДОД составляют дети, проживающие в микрорайоне города (сельском поселении), в котором расположено учреждение (рис. 15). Более четверти обучающихся проживают в других микрорайонах этого города (сельских поселениях этого района). Небольшую долю учащихся представляют семьи, живущие в других городах (сельских районах).

Близость к месту проживания является, таким образом, одним из основных факторов выбора учреждения дополнительного образования. Надо иметь в виду, что услуги дополнительного образования предлагаются и общеобразовательными учреждениями. Предоставление их на базе школы, в которой обучается ребенок, является конкурентным преимуществом общеобразовательных учреждений перед УДОД. Преобладание среди факторов выбора учреждения «территориальной близости к месту проживания ребенка» определенным образом содействует укреплению тенденции к многопрофильности учреж-

**Рисунок 15. Распределение контингента УДОД по территории проживания**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

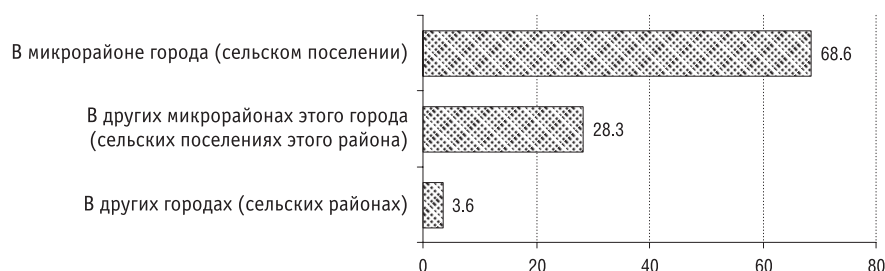
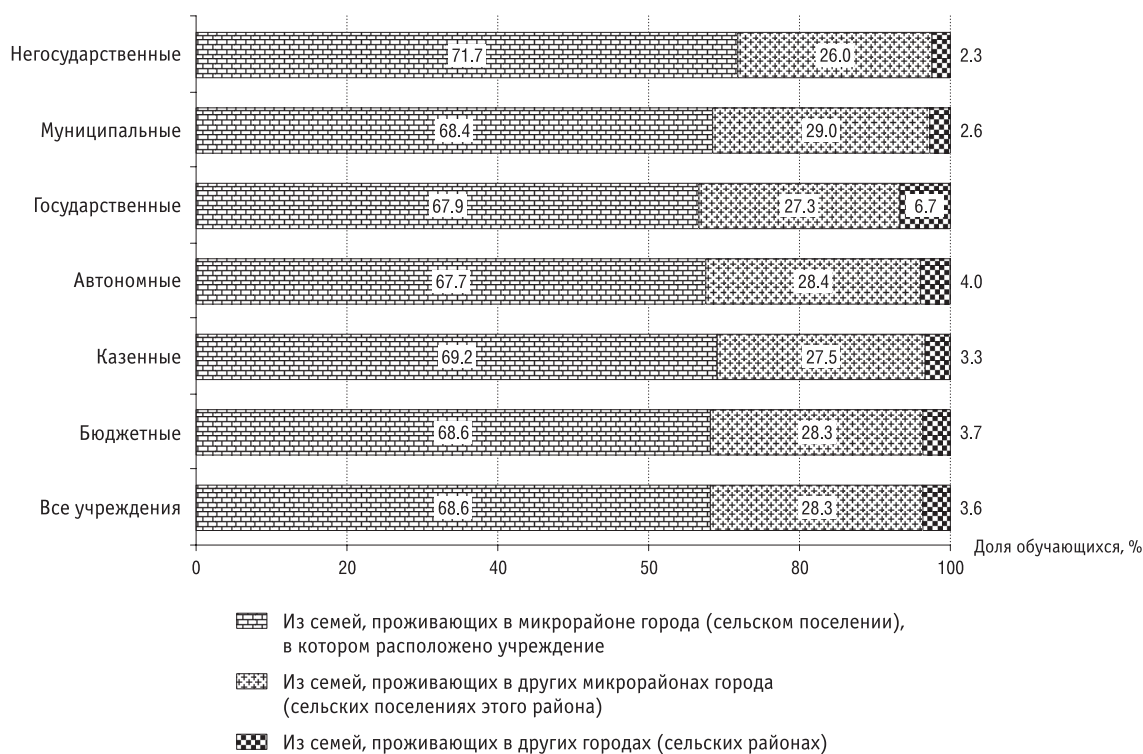


Рисунок 16. Распределение контингента УДОД по территории проживания  
(Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %, среднее значение)



дений, обеспечению некоторого минимума различных программ дополнительного образования в каждом центре, обслуживающем микрорайон или сельское поселение.

Это обстоятельство важно учитывать в решении задачи увеличения охвата детей услугами ДОД, особенно для групп учащихся из семей с ограниченными финансовыми возможностями, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Обратимся к анализу различий на территории обслуживания УДОД различных типов и форм собственности (рис. 16). Прежде всего необходимо отметить, что между группами УДОД яркие отличия отсутствуют (максимальная разница 4%), поэтому интерпретации заслуживают только максимальные и минимальные значения. Негосударственные организации сосредоточены главным образом на обслуживании жителей своих микрорайонов, а государственные учреждения в наибольшей степени ориентируются на отдаленные территории, реализуя свой статус региональных организационно-методических центров.

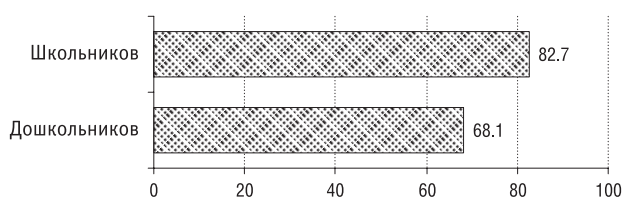
При сохранении общей закономерности преобладания в контингенте УДОД детей, проживающих в микрорайоне, где расположено учреждение, имеется определенная ведомственная специфика в радиусе охвата услугами (рис. 17). Так, учреждения культуры сильнее привязаны к «своему» микрорайону (сельскому поселению). УДОД спортивного ведомства больше привлекают к занятиям детей из других микрорайонов (других сельских поселений). Данное обстоятельство может быть объяснено как более активной политикой спортивных учреждений, так и спецификой поведения родителей и подростков на рынке услуг дополнительного образования (значимость занятий конкретным видом спорта или у конкретного тренера выше, чем выбор иных образовательных программ и педагогов).

Одним из приоритетов государственной политики в настоящее время является увеличение количества обучающихся за счет бюджетных средств. Результаты опроса руководителей УДОД показывают, что на данный момент в УДОД занимаются за счет средств бюджета 68.1% дошкольников и 82.7% учащихся общеобразовательной школы. Семьи дошкольников, таким образом, являются основными заказчиками платных образовательных услуг, а бюджетные средства обеспечивают преимущественно работу со школьниками. В этом плане отмеченную выше тенденцию увеличения численности дошкольников в структуре контингента УДОД действительно можно объяснить стремлением руководителей к увеличению объема платных услуг.

**Рисунок 17. Различия в радиусе территории обслуживания УДОД различной ведомственной подчиненности (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**



**Рисунок 18. Доля школьников и дошкольников, занимающихся в УДОД бесплатно (за счет средств бюджета) (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**



#### **4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Формирование содержания дополнительного образования является непростой задачей государственной политики и управления в этой сфере, обусловленной сложностью определения рамок основного/дополнительного образования, соотношения запросов личности, общества и государства и т.д. Довольно трудно определить наиболее соответствующий специфике данной сферы образования инструмент регулирования содержания. Если для школ, вузов, ссузов и т.д. инструментом регулирования содержания образования выступает федеральный государственный образовательный стандарт, то аналогичный подход к стандартизации дополнительного образования детей признается большинством экспертов неоправданным. В то же время вопросы о соответствии содержания ДОО потребностям детей, семей, приоритетам государства в современной ситуации оказываются прямо связаны с бюджетным финансированием УДОД на основе государственных (муниципальных) заданий УДОД.

Корни настоящей ситуации обнаруживаются как в советской практике внешкольного воспитания, так и в 1990-х годах, когда происходило становление современной практики ДОО. Именно тогда в качестве единицы содержания дополнительного образования стали рассматривать дополнительную образовательную программу (программу дополнительного образования). В связи с процедурами аттестации, лицензирования и аккредитации учреждений ДОО был введен перечень направленностей программ, включающий 11 наименований, который был призван регламентировать содержание ДОО. По своему характеру перечень являлся рамочным инструментом, своего рода «схемой упорядочения», выполнявшей задачи поддержки многообразия ДОО и помощи руководителям и педагогам в интерпретации этого многообразия. Для поддержки многообразия авторы перечня изначально заложили неравномерность содержания образования, фиксируемого той или иной направленностью. Так, многочисленные и разнообразные программы, предполагающие освоение детьми различных видов искусства: изобразительное, хореография (классические, народные, современные танцы), вокал, театральное, декоративно-прикладное (вышивка, резьба по дереву, мягкая игрушка), дизайн и т.д., получили в перечне только один пункт, в то время как занятия детей техникой или естественными науками сразу по два (соответственно: спортивно-техническая и научно-техническая, естественно-научная и эколого-биологическая направленности).

Так как перечень направленностей играл важную роль в определении вида учреждения ДОО (центр, дом, дворец и т.п.), то такая неравномерность поддерживала малораспространенные (исследовательские и технические) программы. Особое место было отдано таким редким, но «модным» в тот период занятиям детей и подростков, как экономика и культурология (социально-экономическая и культурологическая направленности). Социально-педагогическая направленность являет собой сложный конгломерат программ раннего развития дошкольников, клубных программ для старшеклассников, программ работы с трудными подростками и т.д. Эта направленность объединила весьма разнородные по деятельности, но близкие по целям программы ДОО.



Рисунок 19. Направленность программ, реализуемых УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Результаты опроса руководителей УДОД показывают, что наибольшее число УДОД реализуют программы художественной направленности (рис. 19).

В структуре программ, реализуемых УДОД, их доля составляет почти половину. Отношение к данному факту может базироваться на следующих основаниях:

- степень актуальности для личности, общества и государства приобщения половины детей к искусству (оценка целесообразности значительных расходов бюджета на содержание образования данного типа)

- допустимость оперирования широкой категорией «художественная направленность», вуалирующей представленность тех или иных видов искусства (признание равнозначности приобщения ребенка к любому из видов искусства).

Далее со значительным отрывом следуют группы программ физкультурно-спортивной (в 58.2% учреждений ДОО, занимая 13.3% всего содержания образования), социально-педагогической (в 45.0% учреждений, 11.1% от общего массива программ) и научно-технической направленности (в 28.7% УДОД, доля в общей совокупности программ — 6.6%) (см. рис. 19).

Третья по распространенности группа включает программы пяти направленностей (туристско-краеведческая, эколого-биологическая, спортивно-техническая, военно-патриотическая, культурологическая), которые реализуются соответственно в 34.0; 24.9; 24.8; 23.9 и 18.0% внешкольных учреждений, занимая от 3.7 до 2.9% в общем массиве дополнительных образовательных программ (см. рис. 19). Можно предположить, что причинами такой степени представленности программ указанных направленностей являются следующие:

- традиционно эти направленности существуют либо в соответствующих по профилю учреждениях (туристско-краеведческая — на станциях или в центрах юных туристов; эколого-биологическая — на станциях юных экологов или в экологических центрах и т.д.), либо в крупных многопрофильных дворцах детского творчества;

- программы названных направленностей являются ресурсоемкими (требуют специального оборудования, особых сооружений, затратных даже в содержании, нуждаются в особых кадрах — узких специалистах);

- эти программы не позволяют достаточно быстро получить публично презентуемый результат (выступление на сцене, выставка, выступление на спортивных соревнованиях и т.д.), который востребован значительной частью родителей.

Самыми редкими оказались программы двух направленностей: естественно-научной (реализуются в 16.5% учреждений, с долей в 2.2% в общей совокупности программ) и социально-экономической (реализуются в 2.8% учреждений, занимая 0.5% от общего массива программ). Относительно последней (социально-экономической направленности) возникает вопрос о целесообразности выделения в отдельную категорию направленностей дополнительных образовательных программ. Небольшая доля программ культурологической и естественно-научной направленностей обусловлена такими факторами, как:

- близость их содержания другим (так, культурологическая направленность близка художественной, естественно-научная — эколого-биологической, а социально-экономическая — социально-педагогической);

- узость предметного содержания;

- игнорирование данных направленностей при проведении Всероссийского конкурса авторских программ ДОО (эти направленности не включены в номинации конкурса);

- низкая популярность у детей и их родителей содержания данных программ.

Наличие в значительных объемах (11.3% учреждений и 3.4% от всего содержания дополнительного образования) «другой» направленности программ свидетельствует о том, что в практике деятельности учреждений ДОО перечень направленностей не в полной мере обеспечивает интерпретацию имеющегося содержания образования.

Направленности программ дополнительного образования в УДОД различной ведомственной принадлежности представлены следующим образом (табл. 8):

- в учреждениях, подведомственных спорту, главным образом реализуются программы физкультурно-спортивной направленности — 97.4%, в некоторой доле спортивных учреждений имеются программы спортивно-технической, социально-педагогической, туристско-краеведческой, достаточно редки в этом типе учреждений художественная, военно-патриотическая и научно-техническая направленности;

- в большинстве учреждений культуры осуществляется дополнительное образование по программам художественной (85.8%) направленности, однако в части учреждений представлены программы физкультурно-спортивной, спортивно-технической, эколого-биологической, научно-технической, социально-педагогической, туристско-краеведческой направленности; на удивление мало учреждений культуры реализуют программы культурологической направленности;

- в учреждениях образования выделяется группа *доминирующих* направленностей (художественная — 73.5%, физкультурно-спортивная — 66.8%, социально-педагогическая — 63.9%), группа *широко представленных* (туристско-краеведческая — 47.2%, научно-техни-

**Таблица 8. Доля учреждений различной ведомственной принадлежности, реализующих программы дополнительного образования по направлениям**

Направленность программы	Ведомственная принадлежность УДОД		
	Образование	Культура	Спорт
Научно-техническая	39.8%	7.6%	2.6%
Спортивно-техническая	32.9%	9.8%	7.7%
Художественная	73.5%	85.8%	2.6%
Физкультурно-спортивная	66.8%	16.3%	97.4%
Туристско-краеведческая	47.2%	7.7%	5.1%
Эколого-биологическая	34.4%	8.7%	0.0%
Военно-патриотическая	33.2%	4.3%	2.6%
Социально-педагогическая	63.9%	7.6%	7.7%
Социально-экономическая	4.0%	1.1%	0.0%
Естественно-научная	22.9%	6.5%	0.0%
Культурологическая	26.3%	3.2%	0.0%
Другая	9.7%	18.5%	5.0%

ческая — 39.8%, эколого-биологическая — 34.4%, военно-патриотическая — 33.2%, спортивно-техническая — 32.9%, культурологическая — 26.3%, естественно-научная — 22.9%) и группа *сравнительно редких* (социально-экономическая — 4.0%).

Таким образом, видны ведомственные различия: в учреждениях культуры и спорта имеются одна-две ведущие направленности, а в УДОД, подведомственных образованию, направленности представлены относительно равномерно. Однако доминанты художественной и физкультурно-спортивной направленностей программ сохраняются и здесь. В этой связи возникает вопрос о специфике содержания образования в рамках одних и тех же направленностей в разных ведомствах.

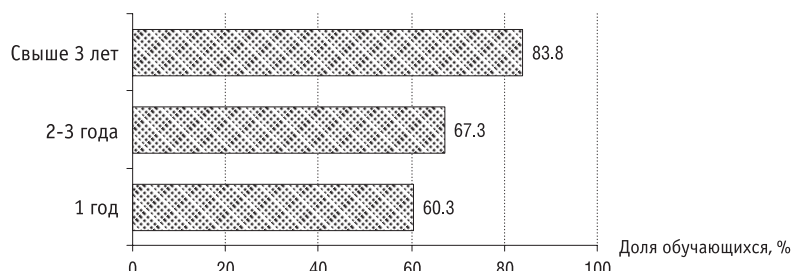
В УДОД, расположенных в городах-миллионниках, представлено больше программ по научно-техническому, естественно-научному и культурологическому направлениям, в сельских УДОД — по спортивно-техническому, туристско-краеведческому и военно-патриотическому направлениям.

Анализ данных по распространенности дополнительных образовательных программ различной направленности в УДОД разных типов и форм собственности не выявляет заметных различий в соотношении программ доминирующих направленностей.

Отличия проявляются в спектре направленностей менее распространенных программ ДОД. Так, в негосударственных учреждениях значительно в меньшей степени реализуются программы эколого-биологической, туристско-краеведческой, военно-патриотической и культурологической направленностей, зато здесь значительно чаще встречаются социально-экономические и естественно-научные программы. В негосударственных организациях большую долю занимают так называемые другие программы, которые не попадают в рекомендуемый Минобрнауки перечень направленностей. Показательно, что военно-патриотическая направленность больше всего представлена в казенных, муниципальных учреждениях ДОД, значительно меньше — в государственных и автономных учреждениях.

Анализ полученных данных по продолжительности программ ДОД показывает, что кратковременные программы, обеспечивающие ребенку пробу в том или ином виде деятельности, реализуют 60.3% УДОД (рис. 20). Несколько больше (67.3%) доля среднесрочных программ, в которых образовательный результат является уже более ощутимым. Действительно за 2–3 года обучающийся может не только познакомиться с той или иной сферой деятельности, но и достичь первых успехов, точнее, соотнести свои интересы и склон-

**Рисунок 20. Структура программ ДОО (по продолжительности)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



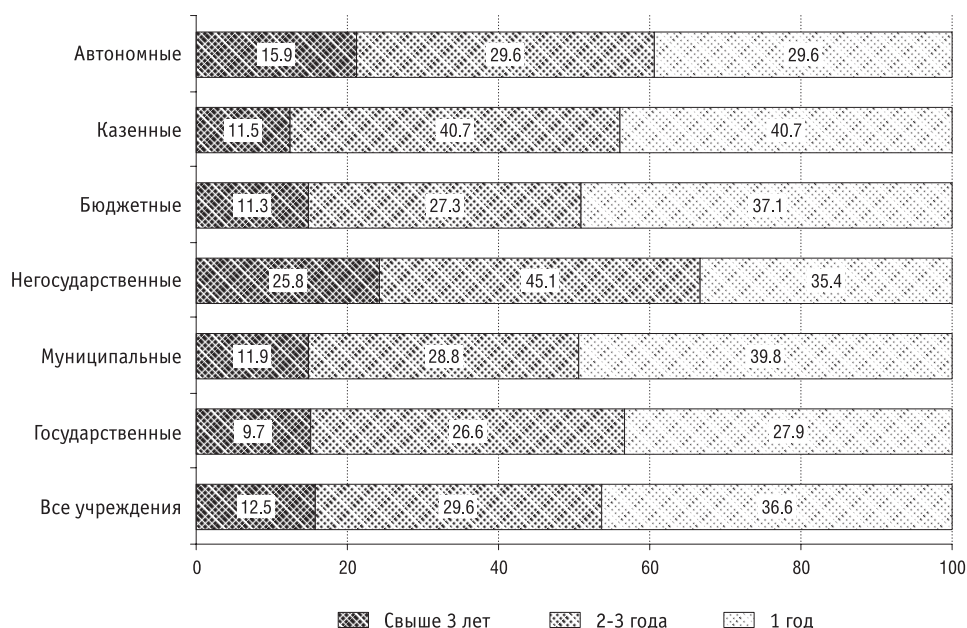
ности с видом спорта, искусства, науки и т.д. Преобладание программ продолжительностью более 3 лет (83.8%) положительно оценивается экспертами по ДОО, так как именно данные программы в наибольшей степени решают задачи самоопределения обучающихся.

Сравнение учреждений различных типов и форм собственности (рис. 21) показывает, что наибольшая доля длительных программ (свыше 3 лет) отмечается у негосударственных и автономных УДОД. В ведомственном разрезе длительные программы характерны преимущественно для УДОД спорта, в наименьшей степени — УДОД образования.

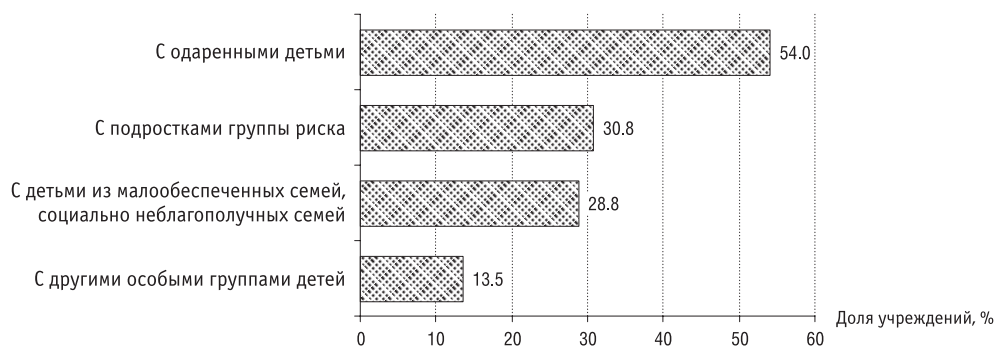
Одним из существенных достоинств системы ДОО традиционно считается вариативность содержания предлагаемого образования, которая проявляется не только в направленности программ, но и в их ориентации на разные целевые группы (категории детей), а также на актуальные потребности семей и государства.

Данные опроса показывают, что более половины УДОД (54%) реализуют программы, ориентированные на работу с одаренными детьми (рис. 22). Менее однозначно воспринимается УДОД задача ориентации программ на сложные категории детей: на реализацию программ социально-педагогической профилактики (подростки группы риска) указало 30.8% опрошенных, а на реализацию группы программ, выполняющих функции социальной защиты (дети из малообеспеченных и социально неблагополучных семей), — 28.8%.

**Рисунок 21. Доля УДОД различного типа, в которых отсутствуют образовательные программы соответствующей продолжительности**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 22. Структура программ ДОО (по целевым группам учащихся)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



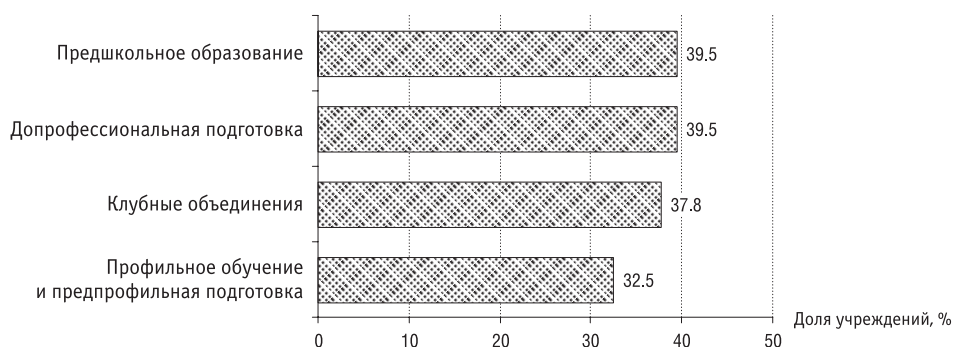
В наибольшей степени на работу с одаренными детьми ориентированы УДОД культуры, на работу с детьми группы риска – УДОД образования.

Анализ данных позволяет следующим образом охарактеризовать распространенность программ ДОО, ориентированных на актуальные потребности семей и государства. Примерно одинаковое распространение получили программы дошкольного образования и допрофессиональной подготовки, а также клубные программы (в силу возрастных особенностей наиболее востребованные подростками и старшеклассниками). Несколько менее распространены программы профильного обучения и предпрофильной подготовки (рис. 23). И все же структура программ выглядит однородно, то есть программы работы с дошкольниками еще не преобладают, а малоподдерживаемые (финансово и организационно) в последние годы программы допрофессиональной подготовки сохранились пока в достаточном количестве. В таком же качестве (не поддерживаемые, но сохраняющиеся) могут рассматриваться клубные программы для старшеклассников.

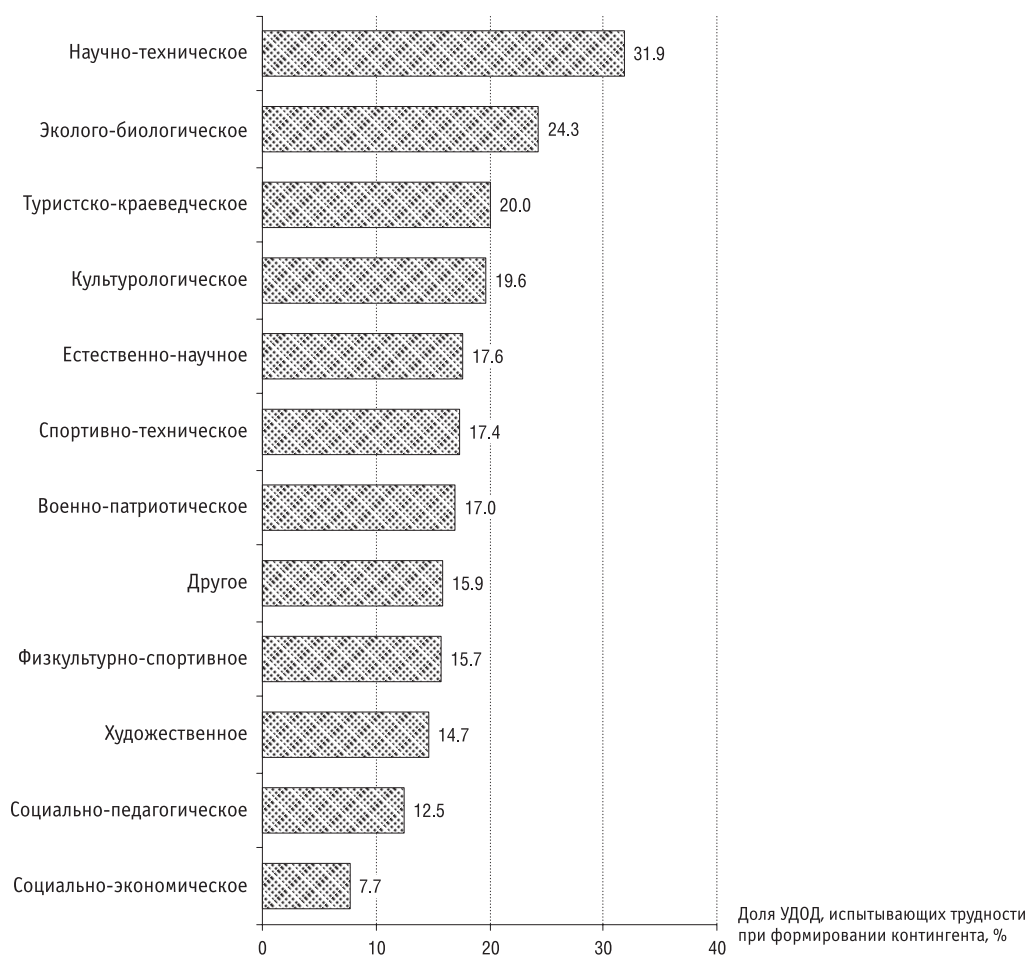
Наличие достаточного числа клубных программ можно интерпретировать как потенциал для разработки и реализации силами УДОД программ внеурочной деятельности, однако не очевидно, что сами руководители учреждений и педагоги-внешкольники видят эти возможности и будут готовы их использовать. По результатам опроса положение дел с профильным обучением в системе ДОО можно оценить как недостаточно удовлетворительное – всего треть УДОД нашла свое место в решении этой важной задачи общего образования.

Одним из важных критериев эффективности (в том числе финансовой) деятельности УДОД является комплектование контингента обучающихся. Для понимания перспектив УДОД определенного профиля, а также для оценки спроса на программы различной направленности показательными являются ответы руководителей на вопросы о наличии трудностей при наборе.

**Рисунок 23. Структура программ ДОО (по специфике задач)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 24. Оценка трудностей комплектования контингента УДОД по программам различной направленности (Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %)**



Наибольшие сложности испытывают УДОД при комплектовании контингента по программам научно-технической направленности (рис. 24). Высокий уровень трудностей при комплектовании характерен для программ эколого-биологической, туристско-краеведческой и культурологической направленности. Можно выдвинуть предположение, что причины такой ситуации связаны как с ограниченным спросом населения на данные программы — такое предположение подтверждается местом этих программ в рейтинге по негосударственным учреждениям (табл. 9), так и отсутствием маркетинговой активности УДОД.

Наименьшие трудности, по оценкам руководителей, отмечаются при комплектовании контингента по программам социально-экономической и социально-педагогической направленности. Сельские УДОД в большей степени сталкиваются с проблемой комплектования контингента при реализации программ художественной направленности, московские УДОД — научно-технической и туристско-краеведческой направленности. Негосударственные УДОД отмечают подобную проблему для программ художественной, физкультурно-спортивной, социально-экономической и естественно-научной направленности, а государственные — для программ научно-технической, спортивно-технической, туристско-краеведческой, военно-патриотической и культурологической направленности.

В системе ДОД сосуществуют две стороны обеспечения доступности: с одной стороны, каждый ребенок должен иметь право включиться в образовательную программу в соответствии со своим интересом, а с другой — ему должна быть обеспечена возможность заниматься на различных уровнях сложности, в зависимости от способностей.

**Таблица 9. Рейтинг направленностей образовательных программ, реализуемых учреждениями ДОО различных типов и форм собственности (Ответы руководителей УДОД, 2012 г.)**

Направленность	Государственные	Муниципальные	Негосударственные	Бюджетные	Казенные	Автономные
Художественная	1	1	1	1	2	1
Физкультурно-спортивная	2	2	2	2	1	2
Социально-педагогическая	3	3	3-4	3	4	3
Туристско-краеведческая	4	4	8	4	3	4
Научно-техническая	5	5	6-7	5	6	5
Эколого-биологическая	6	6-8	9-10	6-7	5	6-7
Спортивно-техническая	10-11	6-8	6-7	6-7	7	6-7
Военно-патриотическая	9	6-8	11	8	4	8
Культурологическая	7-8	9	12	9	8-9	10
Социально-экономическая	10-11	12	9-10	12	10	12
Естественно-научная	7-8	10	3-4	10	8-9	11
Другая	12	11	5	11	11	9

Кроме того, предметом дискуссий являются инструменты регулирования доступа к программам, пользующимся повышенным спросом. Поэтому одним из важных аспектов анализа ситуации в системе ДОО является внимание к наличию механизмов отбора и селекции.

Ответы руководителей свидетельствует, что механизмы отбора и селекции в УДОД не получили широкого распространения. В наибольшей степени конкурсный отбор используется при приеме на программы художественной направленности – там, где спрос превышает предложение (рис. 25). Достаточно активно используется практика отбора на программы культурологической и физкультурно-спортивной направленности. Практически нет отбора на программы научно-технической, эколого-биологической, туристско-краеведческой, военно-патриотической направленности (там, где существуют трудности с набором).

В то же время можно отметить и территориальные различия в степени распространения конкурсного набора на программы в УДОД. Так, для столичных УДОД в большей степени характерно наличие конкурса на программы научно-технической, художественной направленности, для сельских УДОД – эколого-биологической и военно-патриотической направленности.

В негосударственных УДОД конкурсный набор на программы художественной направленности распространен в наименьшей степени, а в государственных – в наибольшей.

В целом конкурсный отбор детей для занятий в рамках программ дополнительного образования не является массовым явлением и, по всей видимости, не оказывает существенного влияния на их доступность.

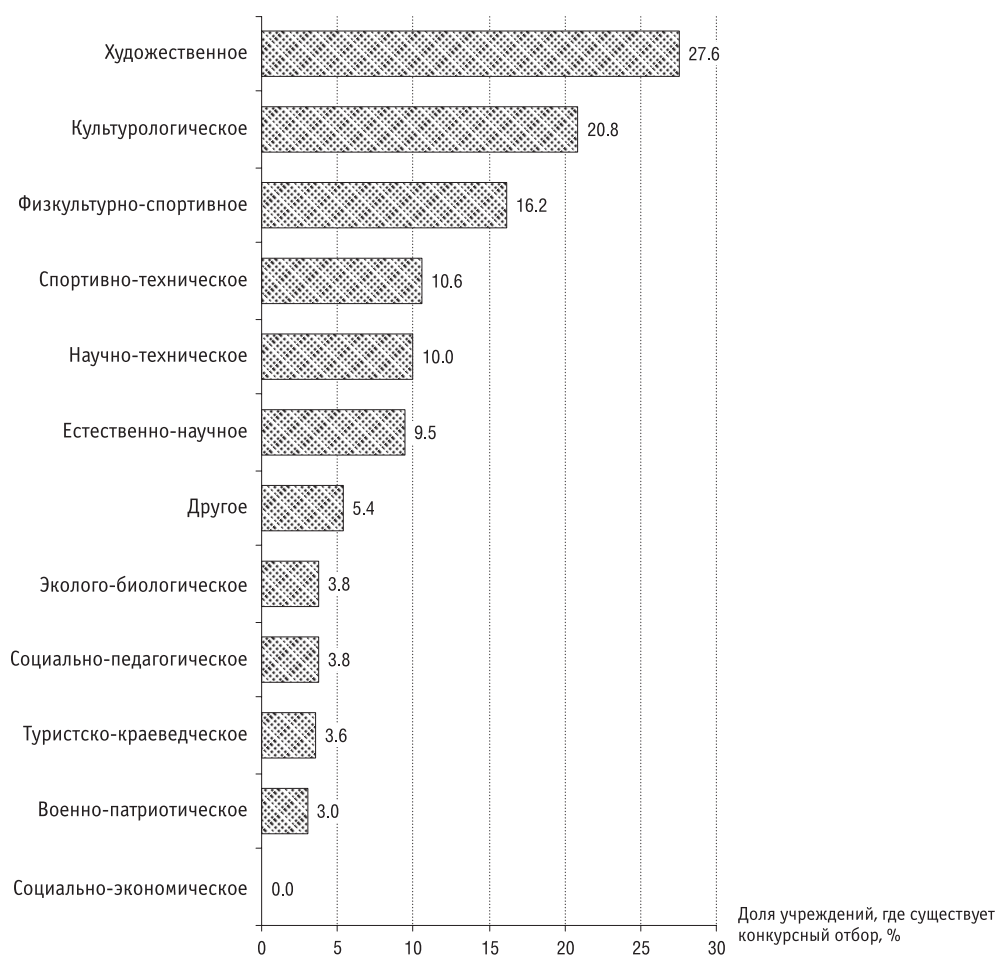
Анализ ответов руководителей на вопрос о факторах выбора УДОД семьями с детьми позволяет выделить в качестве наиболее значимых следующие критерии:

- популярность/известность учреждения среди населения города/района (руководители УДОД культуры в большей степени отметили данный критерий);
- известность/авторитет руководителей и педагогов (руководители муниципальных УДОД в большей степени отметили данный критерий).

Имеют несколько меньшее значение, но являются важными такие критерии, как:

- разнообразие направлений программ;
- использование современных методик и технологий преподавания;
- транспортная доступность образовательного учреждения (руководители УДОД спорта в большей степени отметили данный критерий);

**Рисунок 25. Наличие конкурсного отбора детей, желающих заниматься по программам различной направленности в УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



- мнения других родителей и обучающихся, в том числе опубликованные в сети Интернет (руководители автономных УДОД в большей степени отметили данный критерий);
- достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, на выставках, соревнованиях.

К наименее значимым критериям отнесены следующие:

- доступность компьютеров, оргтехники, Интернета для обучающихся;
- наличие социальной поддержки нуждающихся школьников;
- процент выпускников, поступивших в вузы по профилю занятий в учреждении.

В исследовании получены интересные данные о стратегиях руководителей в области формирования содержания образования. На вопрос об *основаниях формирования образовательной программы* учреждения руководители УДОД в первую очередь назвали следующие: «наличие ресурсов, необходимых для обеспечения программы» (67%), «наличие необходимых кадров» (58.5%), «традиции нашего образовательного учреждения» (41%).

Далее по степени значимости следуют «результаты маркетинговых исследований потребностей родителей и детей» (34.8%), «приоритеты государственной политики» (34.8%) и «рекомендации учредителя» (23%).

Таким образом, исследование выявило не вполне продуктивную ориентацию руководителей УДОД на интернальные критерии (внутри учреждения) в большей степени, чем на экстернальные (внешние, например: потребности населения, государственная политика, рекомендации учредителя и т.д.) при формировании образовательной программы.



В разрезе ведомственной принадлежности выше среднего оценивают роль оснований «приоритеты государственной политики» и «результаты маркетинговых исследований потребностей родителей и детей» УДОД ведомства образования: доля выбравших этот ответ в данной группе почти в 2 раза выше в группах руководителей ведомств спорта и культуры.

«Наличие необходимых кадров» особенно значимо для руководителей в группах муниципальных и казенных УДОД.

Напротив, основания «наличие необходимых кадров» и «наличие ресурсов, необходимых для обеспечения программы» имеют меньшее значение для автономных и для негосударственных УДОД.

В свою очередь, среди руководителей автономных УДОД выше среднего значения доля указавших в качестве основания «результаты маркетинговых исследований потребностей родителей и детей» (42%) и «традиции нашего образовательного учреждения» (51%).

Для негосударственных УДОД характерным является небольшая доля руководящих «приоритетами государственной политики» и «рекомендациями учредителя» (6.3% и 12.5% соответственно) и еще более высокая, чем у автономных УДОД, доля основывающихся на «традициях нашего образовательного учреждения» (53%).

## 5. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Результаты опроса руководителей УДОД показывают, что в *структуре доходов УДОД* доминируют бюджетные средства (79.6%) (рис. 26). Незначительным является объем средств от участия в целевых программах различного уровня, грантов.

Анализ ответов руководителей УДОД с точки зрения ведомственной принадлежности свидетельствует, что доля бюджетных средств в структуре доходов УДОД спорта и культуры меньше, чем в УДОД образования (рис. 27). Соответственно для УДОД спорта характерным является более высокая доля средств от приносящей доход деятельности, пожертвований и особенно от участия в целевых программах различного уровня (3.4%). При этом 35% руководителей УДОД спорта отметили, что не имеют доходов из этого источника. Учреждения культуры, в свою очередь имеют более высокую долю средств от населения, получаемых в качестве оплаты за дополнительные образовательные услуги (14.1%).

Рисунок 26. Структура доходов УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

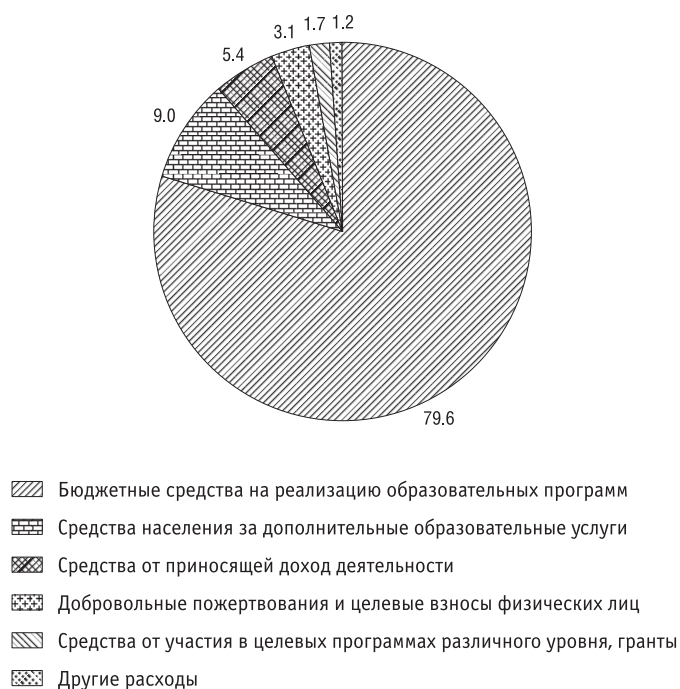
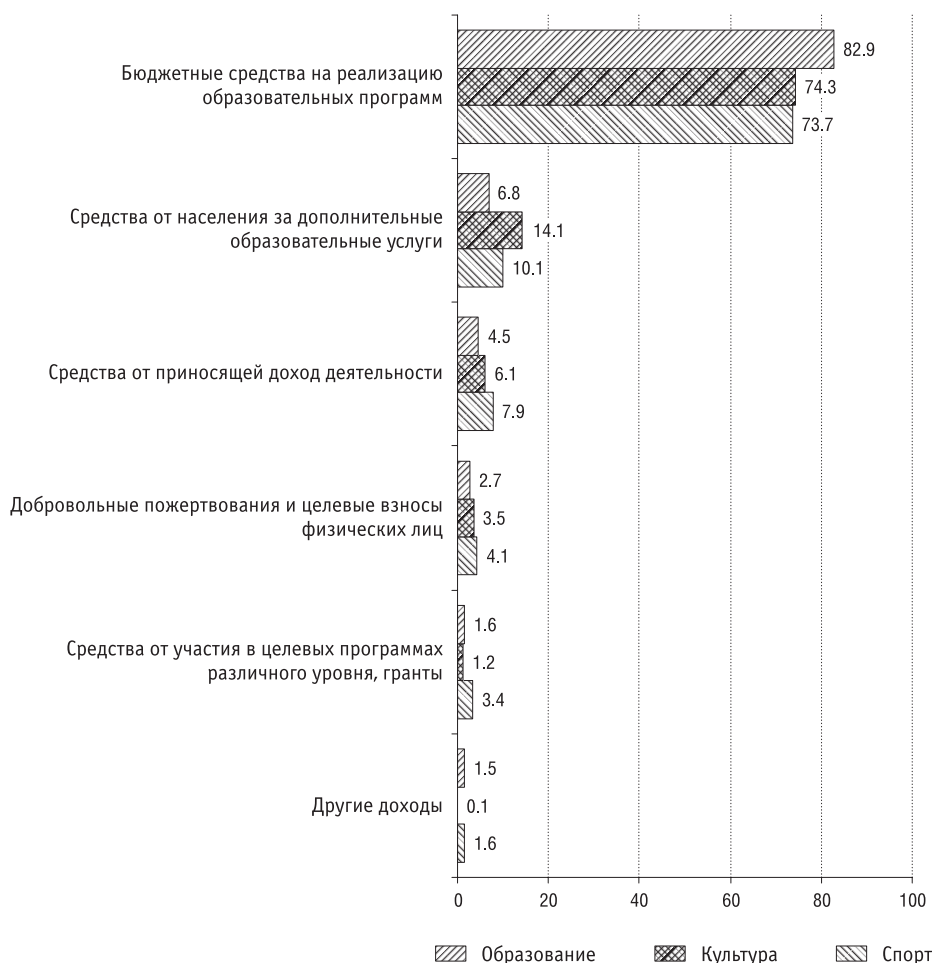


Рисунок 27. Структура доходов УДОД различных ведомств  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

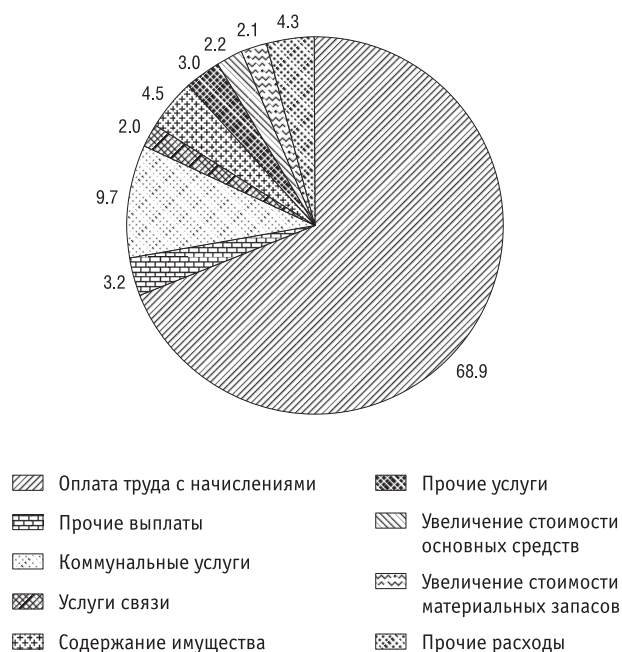


При анализе данных в разрезе УДОД различных типов стоит обратить внимание на то, что в структуре доходов автономных учреждений доля бюджетных средств меньше среднего значения и соответственно больше доля средств из других источников (в т.ч. 15.2% — доходы от платных образовательных услуг; 9% — среднее). Противоположная картина у казенных УДОД: 92.6% приходится на долю бюджетных средств и 1.3% — на долю средств от платных услуг. В структуре внебюджетных доходов бюджетные УДОД только по доле доходов от участия в целевых программах и других средств опережают автономные УДОД.

Ответы руководителей государственных УДОД свидетельствуют, что бюджетных средств в структуре их доходов несколько меньше (84.7%), чем указывают руководители муниципальных УДОД (87.2%). Закономерно иная ситуация в негосударственных организациях ДОО. Основная часть их доходов, судя по ответам руководителей, — средства от оказания услуг населению. Доля бюджетных средств в их доходах составляет всего 7.1%, доля добровольных пожертвований и целевых взносов физических лиц — 7.4%.

При сравнении ответов руководителей УДОД, расположенных на различных типах территорий, следует обратить внимание на то, что в УДОД, находящихся в сельской местности и пгт, доля бюджетных средств больше, чем у УДОД на других территориях. Близки к ним показатели УДОД города Москвы. В столичных УДОД очень незначительна доля средств от участия в программах (0.2%) и поступлений от добровольных пожертвований (всего 1%). Доля доходов от платных образовательных услуг заметно выше в учреждениях, расположенных в городах с населением больше 1 млн чел. (18.2%). Примечательно, что наибольшая доля средств от участия в целевых программах различного уровня и от грантов наблюдается в структуре доходов сельских УДОД (2.6%).

Рисунок 28. Структура расходов УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Структура расходов бюджетных средств представлена на рис. 28. Большая часть расходов УДОД составляют средства на оплату труда педагогов (68.9% с начислениями). На оплату коммунальных услуг направляется 9.7% средств, на содержание имущества — 4.5%. Прочие расходы составляют 4.3% (в УДОД спорта значение достигает 6.1%). Остальные статьи расходов сопоставимы по доле в общем объеме расходов.

Анализ расходов УДОД различной ведомственной принадлежности показывает, что в УДОД спорта немного меньше, чем в учреждениях других ведомств, доля средств на оплату труда педагогов и больше — на «прочие услуги и расходы».

Ответы руководителей УДОД различного типа свидетельствуют, что доля расходов на оплату труда в общей структуре расходов заметно меньше у автономных (62.6%) и больше у казенных УДОД (73.4%). У автономных УДОД доля расходов на оплату всех остальных услуг выше, чем у бюджетных и казенных УДОД.

Меньше всего из всех типов и форм УДОД на оплату труда направляют негосударственные организации ДОО (58.1%) (рис. 29). Они больше затрачивают средств на услуги связи и прочие расходы, услуги и выплаты.

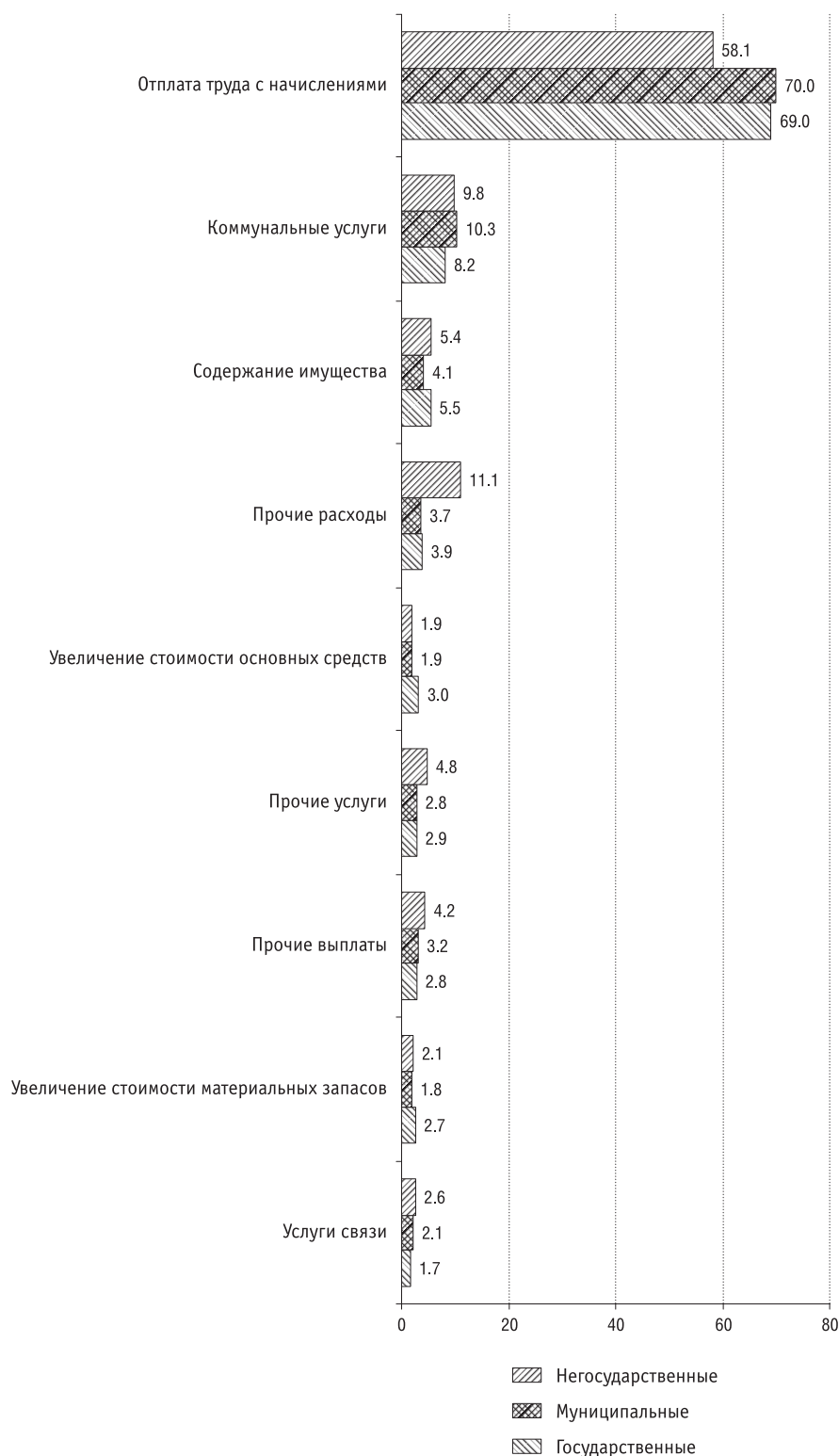
Среди опрошенных руководителей УДОД 30.3% указали, что они «не оказывают платные образовательные услуги». Наибольшая доля УДОД, оказывающих платные услуги, отмечается среди УДОД, относящихся к ведомству «культура» (72.6%).

Данные исследования позволяют констатировать сокращение доли учреждений, оказывающих платные образовательные услуги. За прошедшие 3 года количество УДОД, которые не оказывают платные услуги, возросло на 15% (рис. 30). Заметное сокращение числа УДОД, предоставляющих платные образовательные услуги, фиксируется в учреждениях ведомств «культура» и «спорт». В УДОД образования показатель практически не изменился.

Обращение к территориальным различиям дает возможность увидеть следующее: в Москве заметно выросла доля учреждений, оказывающих платные услуги. Во всех остальных типах поселений наблюдается снижение.

По мнению руководителей, чьи учреждения оказывают платные услуги, рост стоимости платных образовательных услуг за последние 3 года составил в среднем 11.6 процентных пункта (от 14.9 до 26.5%) (рис. 31). Наибольший рост характерен для УДОД образования (13.1 — 26.6%), наименьший — для УДОД спорта (11.9 — 18.8%).

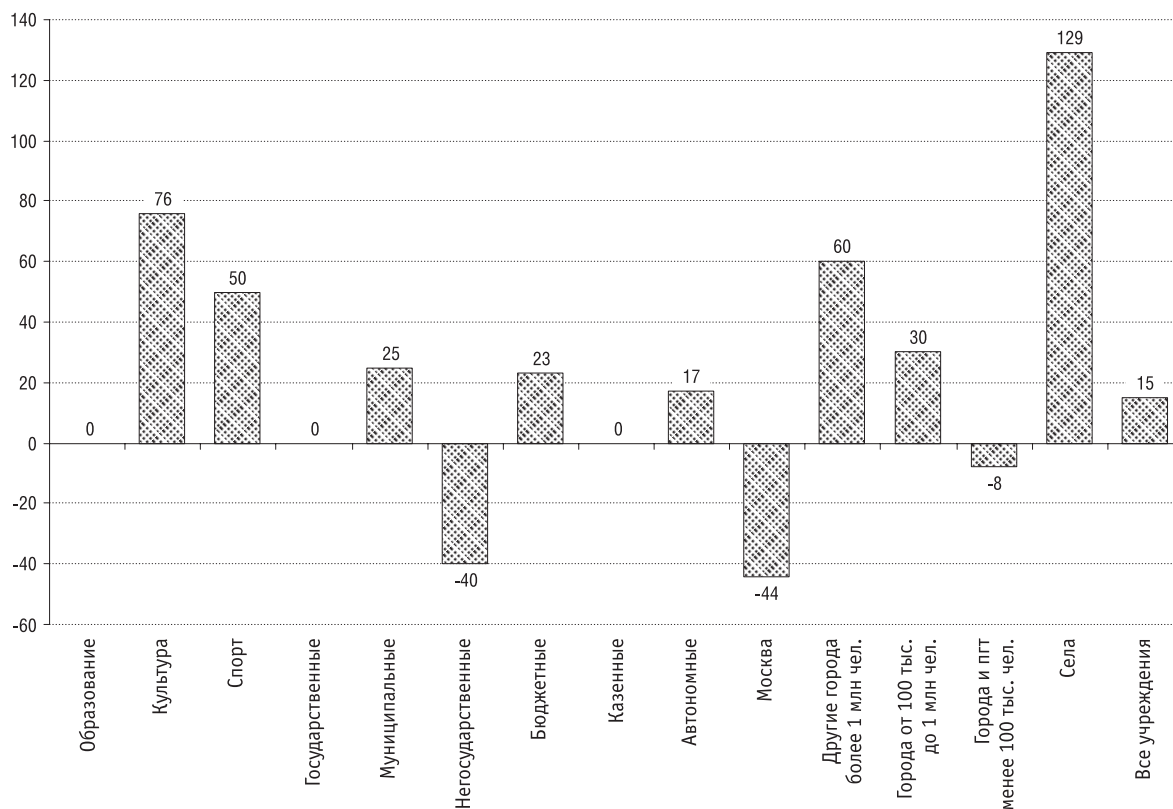
Рисунок 29. Структура расходов УДОД различных форм собственности  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



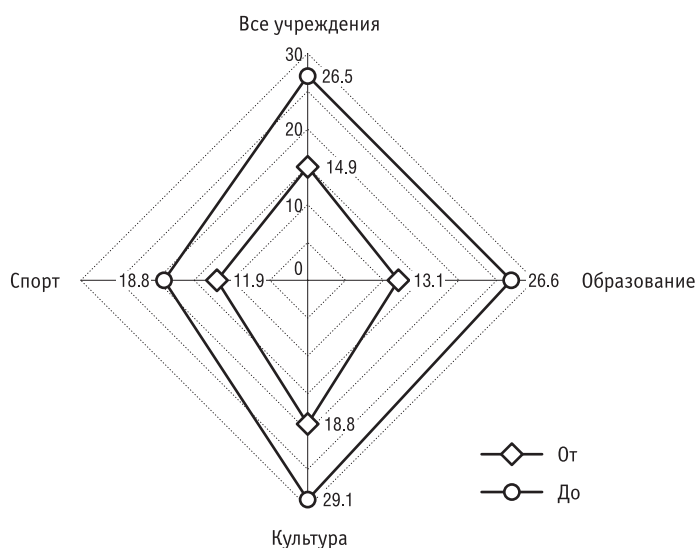
В УДОД различных типов более существенный рост отмечается в автономных учреждениях (от 17.1 до 28.4%). Диапазон роста для негосударственных УДОД составляет от 15.8 до 25.4%. В целом данный рост (за исключением автономных УДОД) не превышает инфляцию.

Основная доля *внебюджетных средств*, как и бюджетных (но сравнительно меньшая) *расходуется* на оплату труда педагогов (41.2% с начислениями) (рис. 32). Затем следуют

**Рисунок 30. Оказание платных образовательных услуг УДОД**  
**(изменение доли учреждений, не оказывающих платные образовательные услуги)**  
 (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., % от числа учреждений, не оказывавших платные услуги 3 года назад)

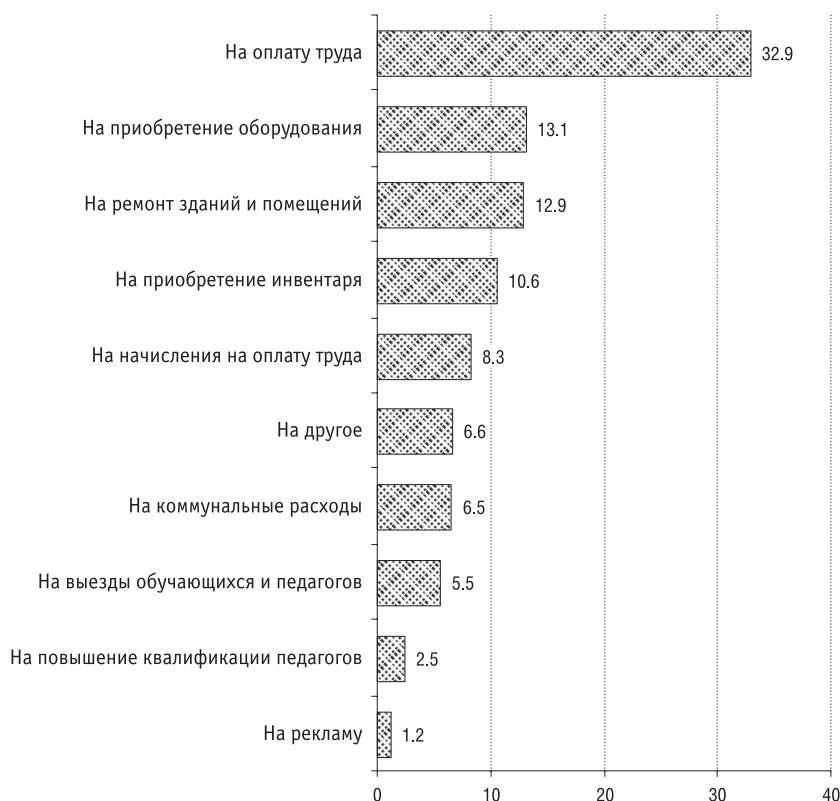


**Рисунок 31. Рост стоимости платных услуг в УДОД за последние 3 года**  
 (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



такие статьи расходов, как «приобретение оборудования» (13.1%), «ремонт зданий и помещений» (12.9%) и «приобретение инвентаря и литературы» (10.6%). Внебюджетные средства в незначительном объеме используются для оплаты повышения квалификации педагогов (2.5% в среднем, наибольшее значение у УДОД культуры – 3.6%) и практически не используются для оплаты рекламы (1.2%).

Рисунок 32. Структура распределения внебюджетных средств в УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Для УДОД спорта характерной является более существенная доля расходов на выезды обучающихся и педагогов (13.3%, при среднем в 5.5%), доля расходов на коммунальные услуги (8.7%, при среднем в 6.5%), но меньшей — доля расходов на ремонт зданий (8.3%, при среднем в 12.9%). УДОД образования больше остальных тратит на приобретение инвентаря и литературы (12.1%, при среднем в 10.6%).

Руководители автономных УДОД в сравнении с остальными указали более значительную долю расходов на оплату труда (39.3%), а руководители казенных УДОД — на приобретение оборудования (18.8%) и ремонт (19.7%).

В аналитических документах последних лет отмечается ухудшение ситуации с ресурсным обеспечением УДОД, особенно по программам, предусматривающим наличие специализированного оборудования и помещений. В связи с этим в анкету были включены вопросы, направленные на оценку обеспеченности образовательного учреждения оборудованием и помещениями для реализации программ различной направленности.

Результаты опроса показывают, что уровень обеспеченности УДОД оборудованием, по оценкам их руководителей, по программам всех направленности превышает 50% (рис. 33). Наиболее высоко оценивается уровень обеспеченности оборудованием программ социально-педагогической направленности (76.5%).

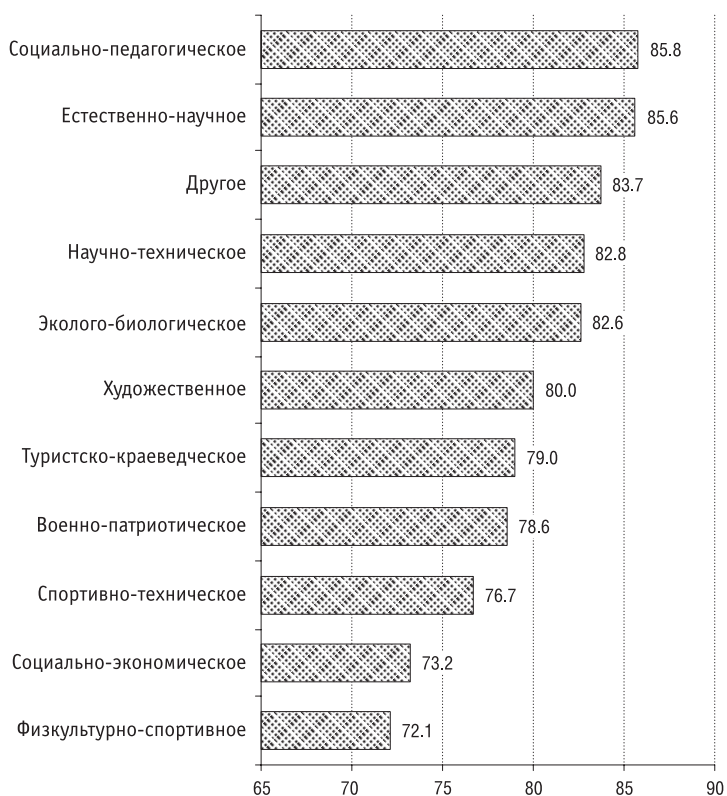
Ниже всего руководители оценивают уровень ресурсной обеспеченности оборудованием по программам научно-технической и спортивно-технической направленности, что в значительной степени объясняется наиболее высоким уровнем потребности в оборудовании. Обращает на себя внимание и относительно низкие позиции по программам физкультурно-спортивной направленности.

Ситуация с обеспеченностью помещениями выглядит в целом более благополучно (рис. 34). Наиболее высоко руководители оценили уровень обеспеченности программ социально-педагогической и естественно-научной направленности. К направленностям программ, получившим относительно низкие оценки, относятся следующие: физкультурно-спортивное, социально-экономическое, спортивно-техническое.

**Рисунок 33. Степень обеспеченности оборудованием от необходимого уровня для эффективного выполнения программ различной направленности**  
(Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 34. Степень обеспеченности помещением от необходимого уровня для эффективного выполнения программ различной направленности**  
(Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %)





**Рисунок 35. Использование УДОД в образовательном процессе объектов других образовательных учреждений**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



В образовательном процессе УДОД используют объекты других учреждений и организаций. Наиболее активно используются объекты школ (63.3%), в несколько меньшей степени — учреждений культуры (их используют 37% УДОД) и спорта (31.5% УДОД) (рис. 35).

Объекты учреждений профессионального образования становятся местом занятий и мероприятий для 17.8% УДОД. Незначительная часть УДОД в соответствии со своим профилем использует объекты научных организаций, воинских частей, производственных организаций.

Достаточно распространена практика предоставления УДОД своих помещений для проведения занятий: 44.6% руководителей положительно ответили на соответствующий вопрос. В наибольшей степени это характерно для УДОД спорта (54%), в наименьшей — для УДОД культуры (28.6%).

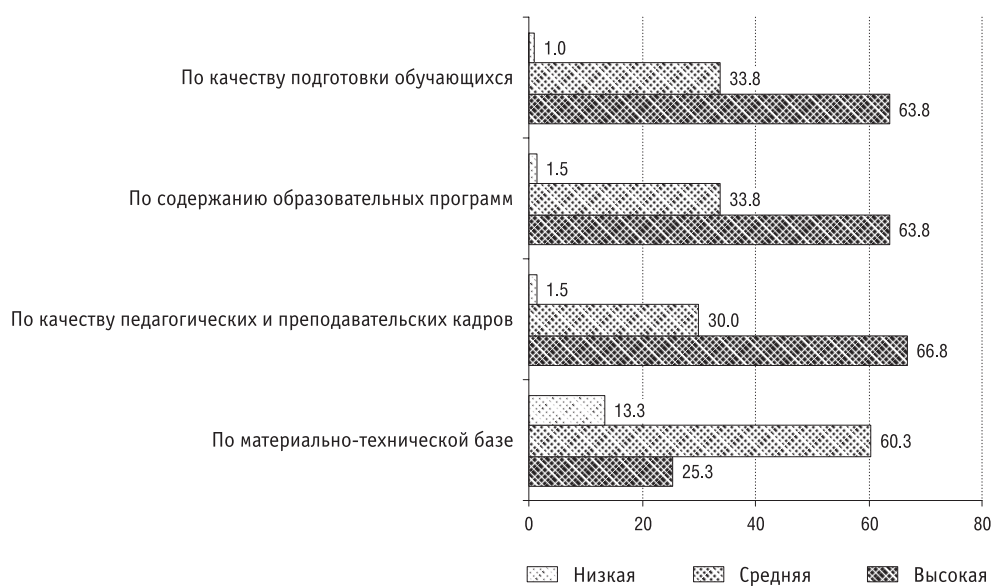
Руководители УДОД достаточно высоко оценивают конкурентные преимущества своих учреждений (рис. 36). При этом в оценках различных факторов конкурентоспособности не видно заметных различий, за исключением более низких оценок материально-технической базы.

Самую высокую оценку конкурентоспособности своих учреждений дают руководители автономных УДОД, а самую низкую — руководители казенных УДОД. Скорее всего, причинами такого положения дел являются как объективные различия — автономными становились наиболее благополучные в ресурсном плане учреждения, так и субъективные — в статус казенных были переведены организации, руководство которых критически оценивало перспективы развития данных учреждений без всесторонней поддержки учредителя.

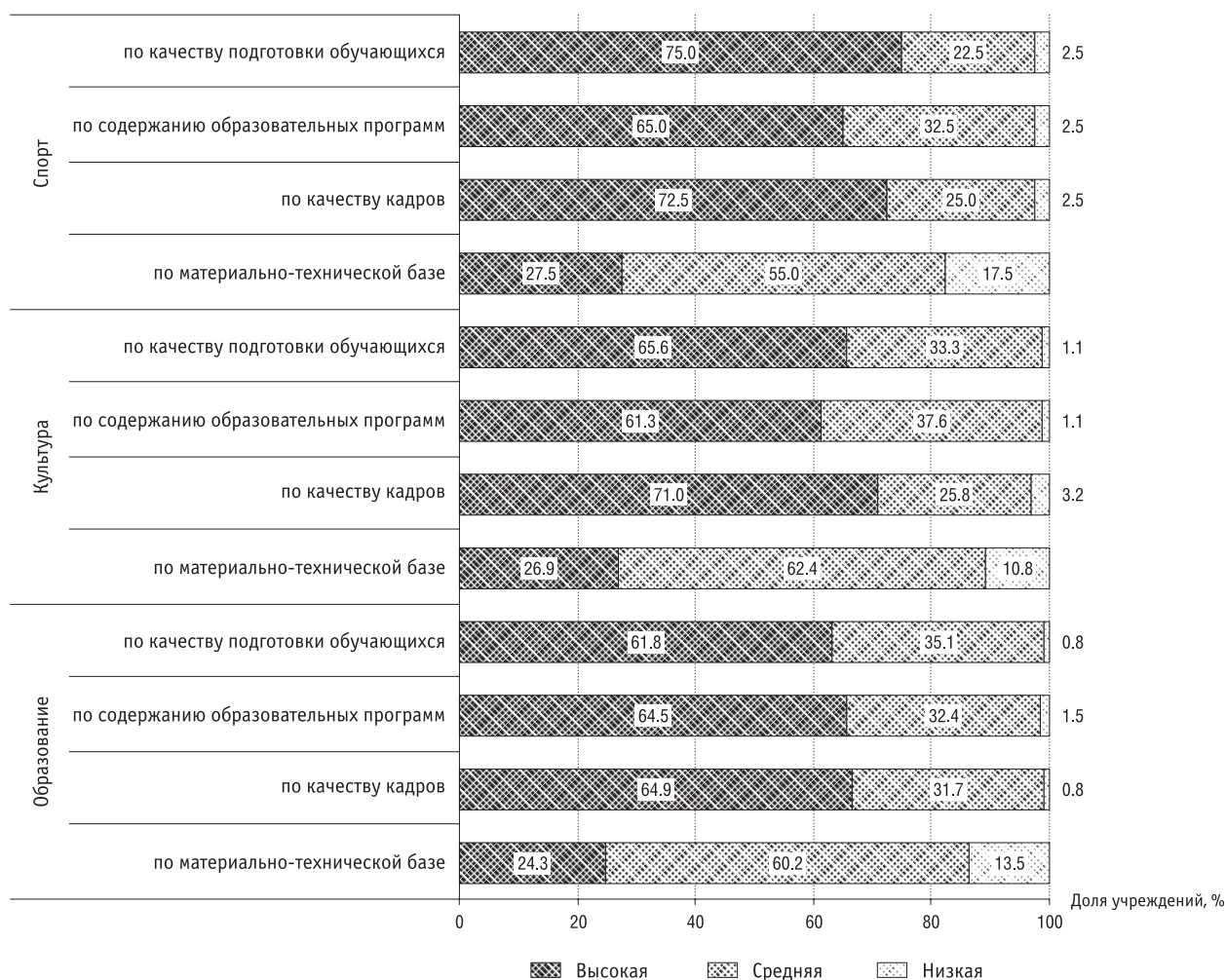
Любопытно, что за исключением параметра «материально-техническая база» оценки руководителями государственных УДОД своих конкурентных преимуществ выше, чем у руководителей негосударственных организаций. Вероятно, в этом проявляется специфика отмечавшегося выше привилегированного положения государственных УДОД.

В разрезе ведомственной принадлежности наиболее высоко оценивают свою конкурентоспособность УДОД спорта, особенно по параметру качества подготовки.

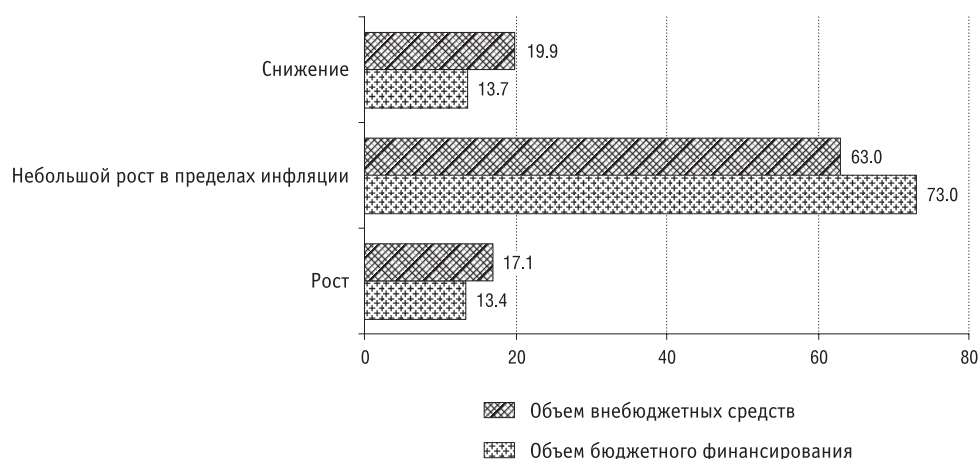
**Рисунок 36. Оценка конкурентоспособности образовательного учреждения  
(по различным параметрам)  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**



**Рисунок 37. Самооценка уровня конкурентоспособности УДОД  
различной ведомственной принадлежности  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**



**Рисунок 38. Изменения объемов бюджетного и внебюджетного финансирования в образовательном учреждении за последние 3 года (2010–2012 гг.)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Большинство руководителей УДОД характеризует *изменение объемов бюджетного финансирования за последние 3 года* как «небольшой рост в пределах инфляции» (рис. 38). Доли руководителей, указавших «рост» и «снижение», отличаются не существенно — 13.4 % и 13.7% соответственно.

Наибольшая доля руководителей, оценивших изменение как «снижение», в группе УДОД спорта (18.4%), наименьшая — УДОД культуры (10.7%). (рис. 39).

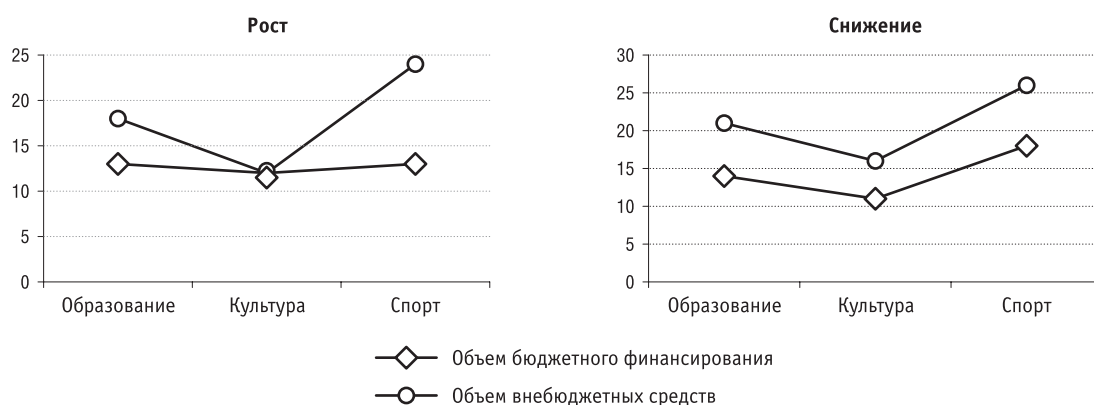
Снижение объемов бюджетного финансирования отмечают преимущественно руководители УДОД в городах до 100 тыс. чел. (20.1%) и УДОД Москвы (19.4%). Рост объемов бюджетного финансирования отметило больше руководителей УДОД в городах с населением от 100 тыс. до 1 млн чел. (17%) (рис. 40).

Доля руководителей государственных УДОД, указавших на рост объемов бюджетного финансирования, больше, чем доля руководителей муниципальных УДОД (18% относительно 12.2%).

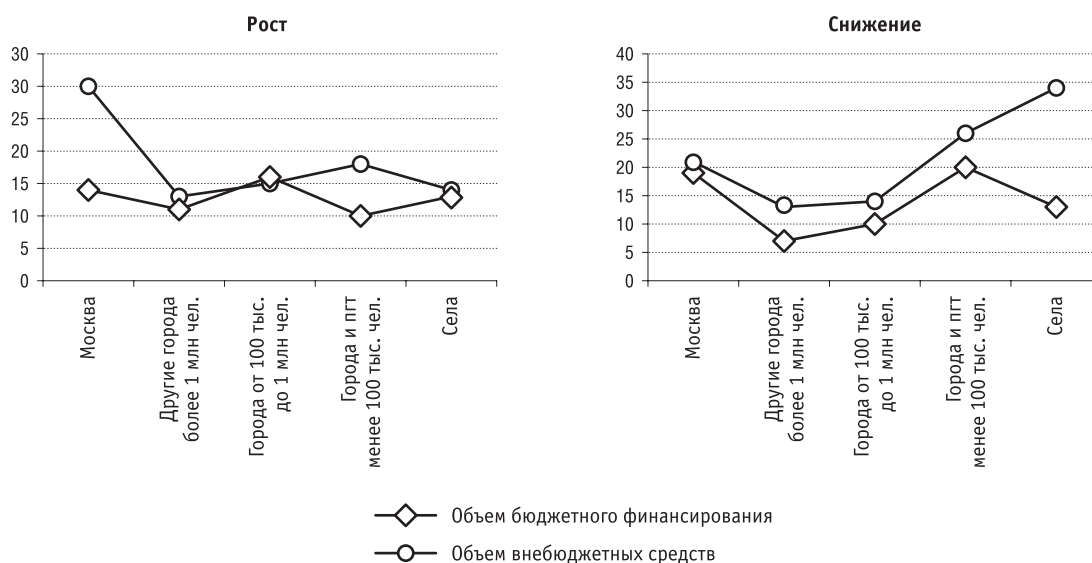
Большинство руководителей (63%) определили изменение объемов внебюджетных средств за последние 3 года как «небольшой рост в пределах инфляции». При этом здесь заметно выше доля руководителей, указавших на снижение объемов внебюджетного финансирования (19.9%), но выше и доля указавших на их рост (17.1%).

Руководители УДОД спорта заметно реже, в отличие от УДОД иных ведомств, определяют изменения объемов внебюджетных средств как «небольшой рост в пределах ин-

**Рисунок 39. Изменение объемов бюджетного и внебюджетного финансирования в образовательном учреждении за последние 3 года (2010–2012 гг.)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 40. Изменение объемов бюджетного и внебюджетного финансирования в образовательном учреждении за последние 3 года (2010–2012 гг.)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



фляции» (50%) и заметно выше как «рост» (23.5%) и «снижение» (26.5%). Руководители УДОД культуры в большей степени оценивают данные изменения как «небольшой рост в пределах инфляции» (71.6%).

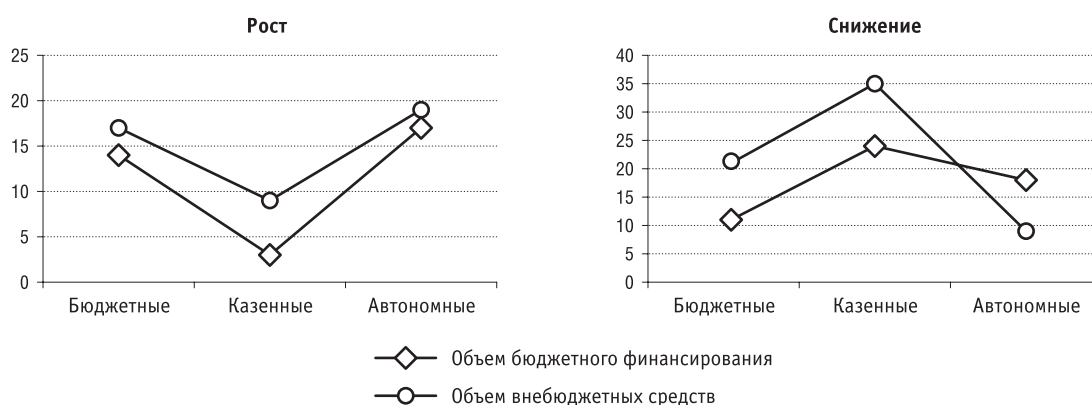
Снижение объемов внебюджетного финансирования отмечают преимущественно руководители сельских УДОД (33.4%) и УДОД в городах до 100 тыс. чел. (26.4%) (см. рис. 40). Рост объемов внебюджетного финансирования зафиксировали больше руководителей УДОД в Москве (30.3%).

В разрезе УДОД различных типов следует обратить внимание на то, что руководители казенных УДОД чаще определяли изменения объема бюджетных и внебюджетных средств как «снижение» и реже как «рост» (в сравнении с бюджетными и автономными УДОД) (рис. 41).

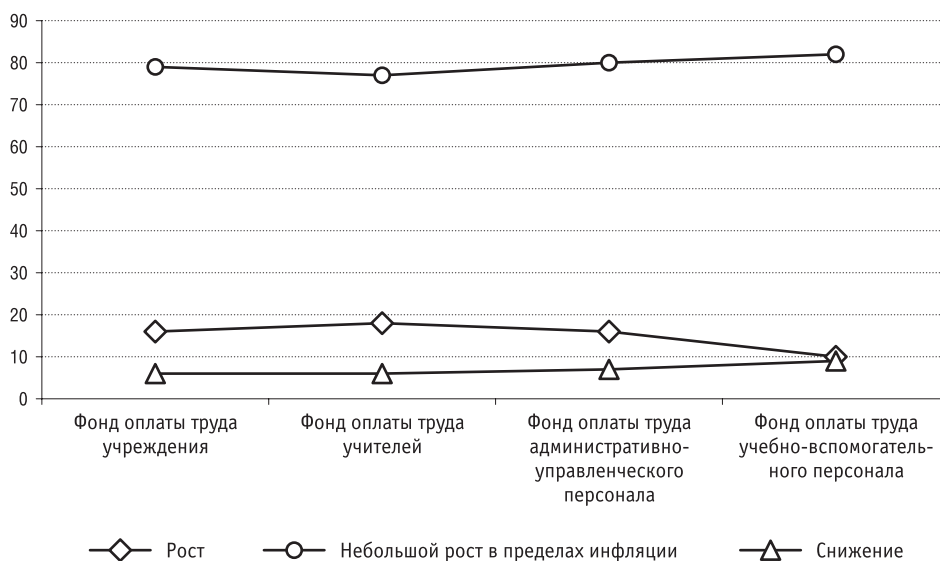
В свою очередь, руководители автономных УДОД чаще других оценивают изменения финансирования из внебюджетных источников как «небольшой рост в пределах инфляции» и реже всего – как «рост» изменения в отношении бюджетных средств,

Доля руководителей государственных УДОД, отметивших рост объемов внебюджетного финансирования, больше, чем доля руководителей муниципальных УДОД (21.1% относительно 15.3%).

**Рисунок 41. Изменение объемов бюджетного и внебюджетного финансирования в образовательном учреждении за последние три года (2010–2012 гг.)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 42. Изменение объемов финансирования по различным статьям в образовательном учреждении за последние 3 года (2010–2012 гг.)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

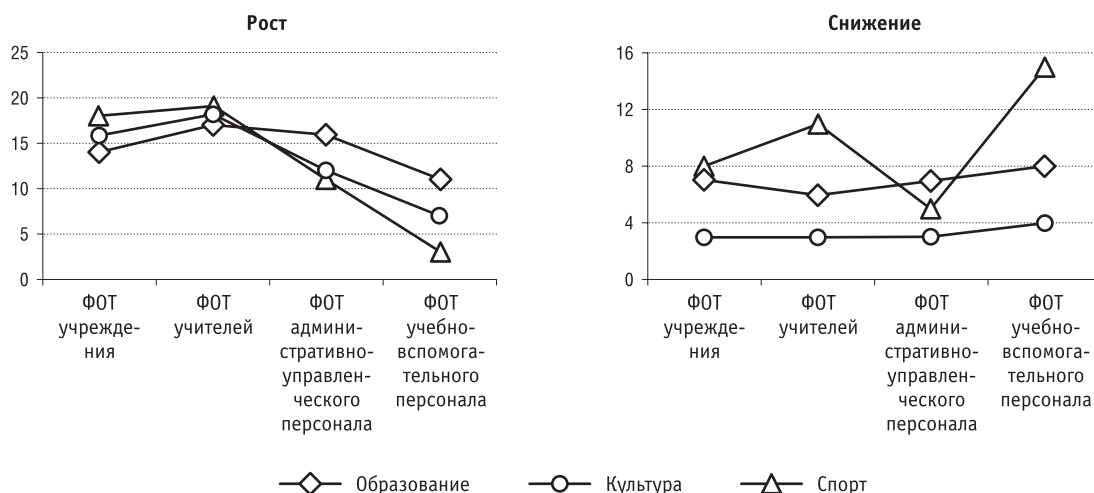


В оценке произошедших изменений фонда оплаты труда учреждений в целом и фонда оплаты труда отдельных категорий при сохранении доминирования категории «небольшой рост в пределах инфляции» можно отметить большую долю руководителей, отметивших «рост», в сравнении с теми, кто выбрал «снижение» (рис. 42).

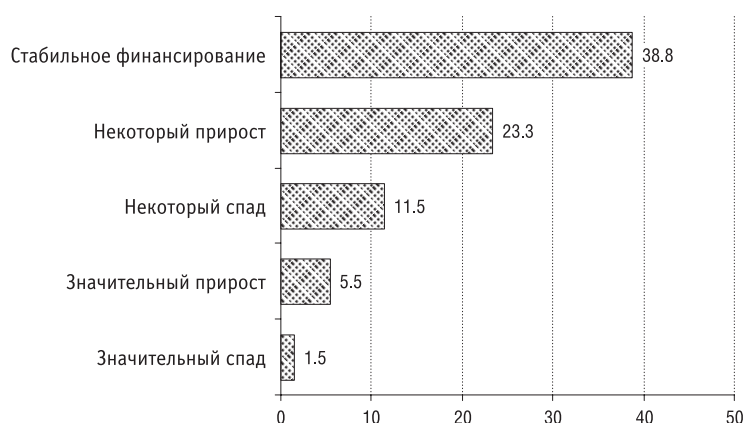
В наибольшей степени это выражено в оценках изменения фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогов (17.8%). При этом 11.1% руководителей УДОД спорта отметили снижение ФОТ педагогов (среднее от общего числа руководителей – 5.8%) и 15.2% снижение ФОТ учебно-вспомогательного персонала (среднее от общего числа руководителей – 7.5%) (рис. 43). Наибольшее число отметивших рост этого показателя приходится на руководителей УДОД образования.

Анализ данных УДОД различных типов выявляет примечательную картину. Руководители автономных УДОД чаще отмечают рост как ФОТ в целом, так и ФОТ педагогов

**Рисунок 43. Оценка изменений объемов фонда оплаты труда (ФОТ) по различным статьям в образовательном учреждении за последние 3 года (2010–2012 гг.)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 44. Ожидания изменений в финансировании УДОД из бюджетных средств в ближайшие 1–2 года**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



и административно-управленческого персонала, и реже — учебно-вспомогательного персонала. Ответы руководителей казенных УДОД оказались полностью противоположными.

В прогнозах изменения финансирования в ближайшие 1–2 года в отношении финансирования из бюджетных средств большинство руководителей испытывает оптимизм: 38.8% ожидают «стабильное финансирование», 23.3% — «некоторый прирост». «Некоторый спад» ожидают только 11.5% (рис. 44).

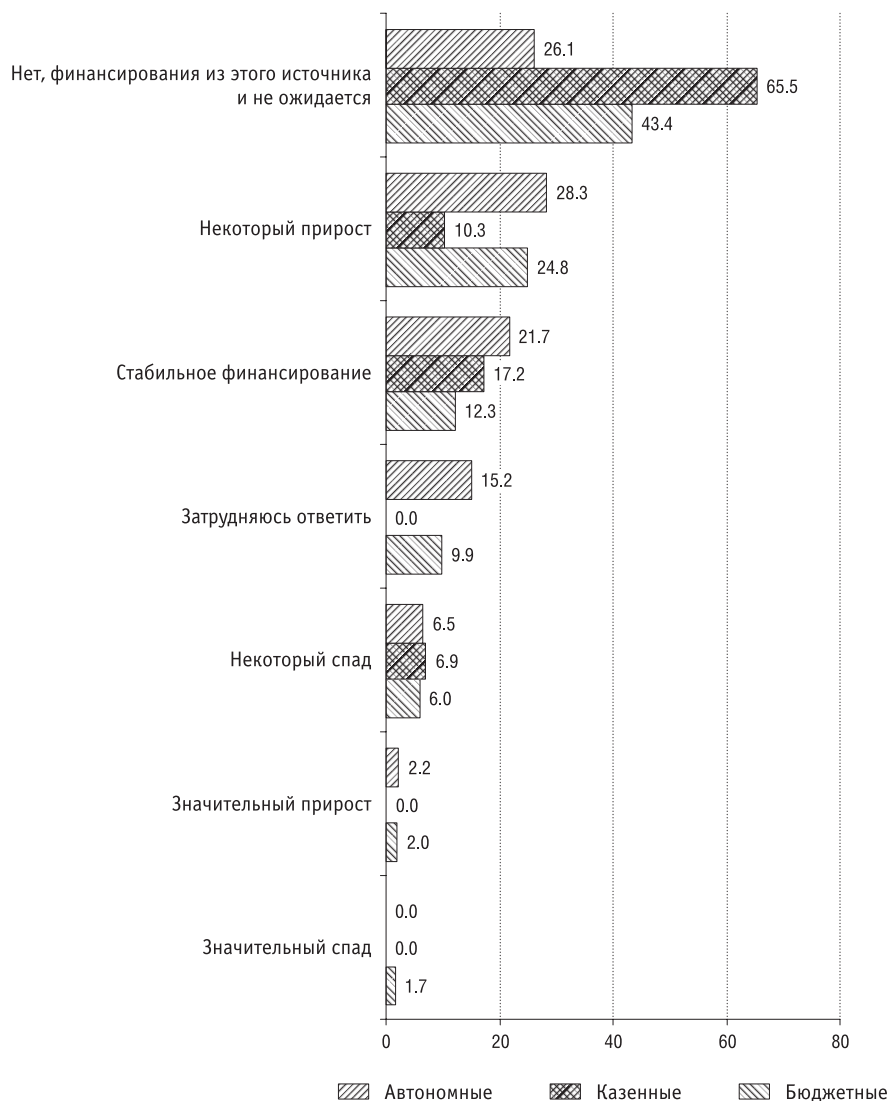
Наибольший оптимизм демонстрируют руководители УДОД образования (31.7% ответов «некоторый прирост» и «значительный прирост»), наименьший — руководители УДОД спорта (20% ответов, относящихся к данным категориям).

Подавляющее большинство руководителей негосударственных организаций (77.1% при 14.3% затруднившихся ответить) не ожидают финансирования из бюджетных источников. В свою очередь, 41.4% опрошенных руководителей в целом по выборке не ожидают финансирования из средств родителей учащихся за дополнительные образовательные услуги (рис. 45). При этом почти четверть ответивших ждут «некоторый прирост», а 14.3% рассчитывают на «стабильное финансирование».

**Рисунок 45. Ожидания изменений в финансировании УДОД из средств родителей учащихся за дополнительные образовательные услуги в ближайшие 1–2 года**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 46. Ожидания изменения финансирования образовательного учреждения из средств родителей учащихся за дополнительные образовательные услуги в ближайшие 1–2 года**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



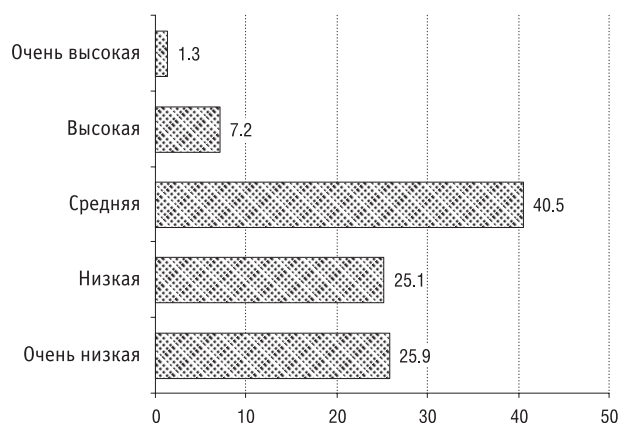
Наибольшая доля «оптимистов» в отношении прироста средств из данного источника среди руководителей УДОД культуры (35.5%).

Достаточно близкая картина распределения ответов наблюдается и в отношении прогноза финансирования из средств от участия в целевых программах различного уровня и из добровольных пожертвований и целевых взносов физических лиц. В последнем случае при этом наблюдаются большая доля ожидающих «значительного спада» (5%) и меньшая доля ожидающих «значительный прирост» (1.3%). Ожидание роста финансирования из данных источников характерно в наибольшей степени для руководителей УДОД спорта.

Руководители автономных УДОД в большей степени, чем руководители бюджетных и казенных УДОД, ожидают прироста доходов от платных образовательных услуг (рис. 46). Руководители казенных УДОД пессимистичны в отношении перспектив роста этих доходов.

В свою очередь, ожидания руководителей государственных УДОД выше, чем ожидания руководителей муниципальных УДОД. Это касается как бюджетного, так и внебюджетного финансирования. Среди руководителей негосударственных УДОД 22.9% рассчитывают на «некоторый рост», а 14.3% — на «значительный прирост» доходов от платных услуг. При этом совокупная доля ответов «некоторый прирост» и «значительный прирост» у негосударственных УДОД (37.2%) не намного выше, чем у «государственных» (32.7%).

**Рисунок 47. Оценка устойчивости финансового положения УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Большинство опрошенных руководителей УДОД охарактеризовали *устойчивость финансового положения учреждения* как «среднюю» (40.5%) (рис. 47). Четверть опрошенных оценивают финансовую устойчивость как «низкую». Совокупная доля тех, кто указал на «низкую» и «очень низкую» устойчивость (51%), превышает совокупную долю выбравших оценки «средняя», «высокая» и «очень высокая» (49%).

Анализ оценок финансовой устойчивости представителей различных ведомств показывает, что мнение руководителей УДОД сферы образования в значительной мере соответствует средним значениям по всем опрошенным (рис. 48). Наиболее высоко оцени-

**Рисунок 48. Оценка устойчивости финансового положения УДОД (учреждения различной ведомственной принадлежности)**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

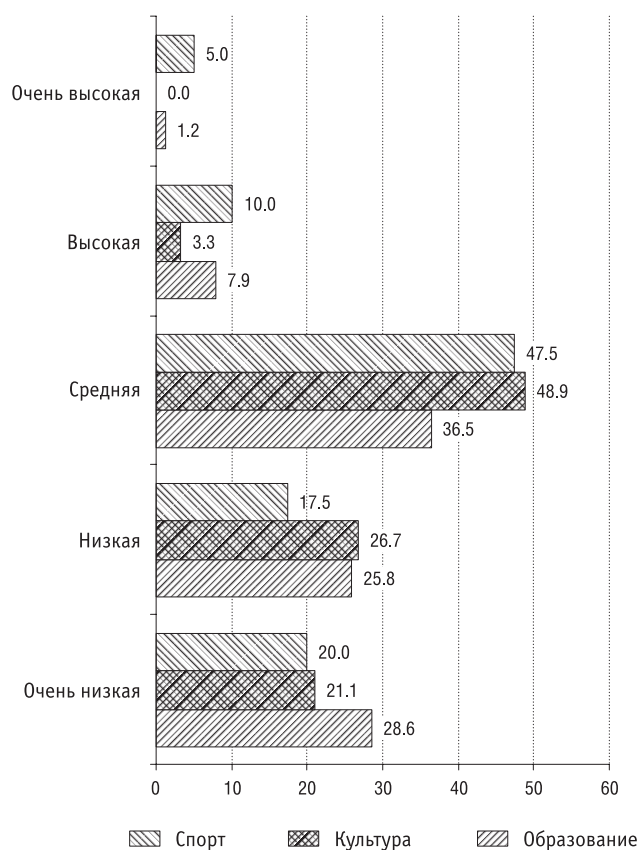
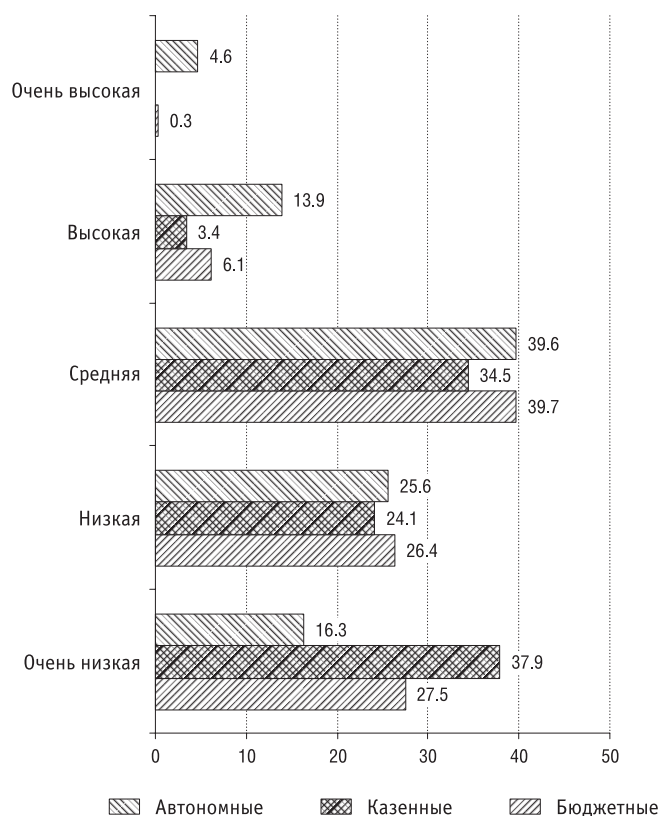




Рисунок 49. Оценка устойчивости финансового положения УДОД различных типов  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



вают финансовую устойчивость руководители негосударственных организаций (25.7% составляет совокупная доля руководителей, оценивших финансовую устойчивость как «высокая» и «очень высокая») и УДОД спорта (15% — «высокая» и «очень высокая»).

При сравнении ответов руководителей УДОД различного типа обращает на себя внимание тот факт, что наиболее высокие оценки устойчивости финансового положения дают руководители автономных УДОД: 13.9% руководителей оценивают устойчивость финансового положения как высокую (при среднем значении в 7.2%), 4.6% — как очень высокую (при среднем значении в 1.3%), а наиболее низко оценивают финансовое положение руководители казенных УДОД (рис. 49).

Низко оценивают финансовую устойчивость руководители муниципальных УДОД: 33.2% руководителей определили устойчивость финансового положения как очень низкую, среди руководителей государственных УДОД аналогичную оценку дали лишь 13.1% (рис. 50).

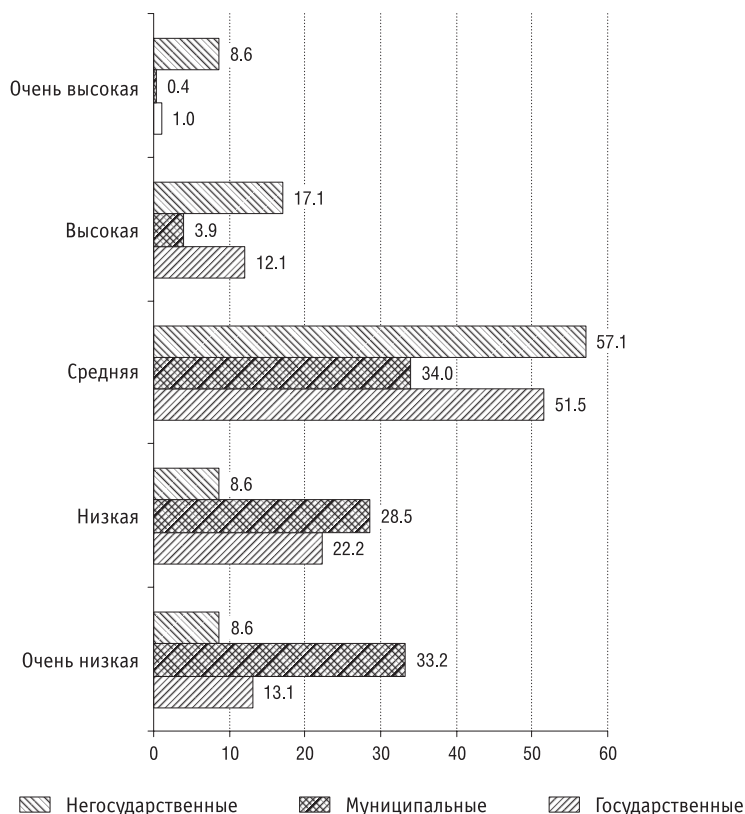
Ответы руководителей УДОД на вопрос о наличии индивидуального бухгалтерского и налогового учета в учреждении разделились практически поровну: 50.7% УДОД ведут его самостоятельно, а в 49.3% УДОД его ведет централизованная бухгалтерия (рис. 51).

Наибольшее распространение самостоятельное ведение бухгалтерского и налогового учета получило в УДОД, относящихся к ведомству спорта (70%) и в автономных УДОД (68.9%).

Таким образом, ситуацию с финансированием УДОД при наличии различий, обусловленных ведомственной принадлежностью, типом, территорией расположения, в целом можно охарактеризовать как стабильную с тенденцией к росту объемов финансирования из бюджетных и внебюджетных источников, в т.ч. фонда оплаты труда.

При этом доминирование в доходах бюджетных средств ставит УДОД в зависимость от возможностей и политики учредителя. В связи с этим руководители определенной группы УДОД (казенные, муниципальные, сельские) склонны оценивать свое финансовое положение как недостаточно устойчивое. Расширение самостоятельности и возможностей

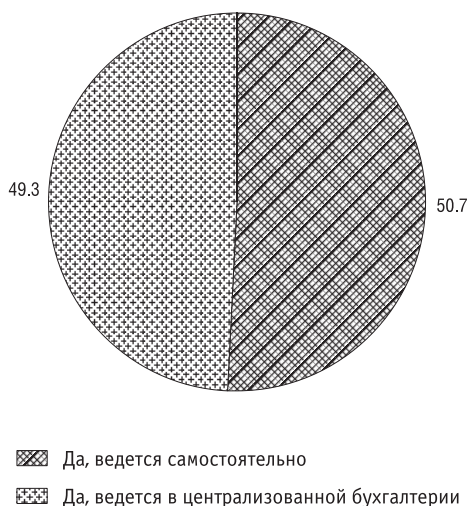
**Рисунок 50. Оценка устойчивости финансового положения УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



в привлечении внебюджетных средств укрепляет оптимизм руководителей и объективно способствует снижению зависимости от учредителя.

Результаты опроса наглядно выявляют различия в организации финансирования и финансовой политике учреждений различных типов. Положение автономных учреждений выглядит более благополучным. Вместе с тем, переход части учреждений в статус автономных является на данный момент скорее причиной, чем следствием: данный выбор был сделан в УДОД, обладающих большей финансовой устойчивостью, лучшими кадрами,

**Рисунок 51. Наличие в общеобразовательном учреждении индивидуального бухгалтерского и налогового учета**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



демонстрирующих умение и готовность работать в условиях финансово-хозяйственной самостоятельности, в т.ч. привлекать внебюджетные источники финансирования.

То обстоятельство, что по ряду параметров государственные УДОД находятся в более благоприятной ситуации сравнительно с муниципальными, можно рассматривать как аргумент в поддержку решения о передаче полномочий о финансировании УДОД на региональный уровень.

Полученные данные свидетельствуют о существовании противоречивой ситуации на рынке платных образовательных услуг: число УДОД, предоставляющих данные услуги, в целом сокращается, а стоимость услуг растет. При этом как уровень сокращения, так и степень роста отличаются в различных секторах ДОД (образование, спорт, культура). С одной стороны, в фактах сокращения можно видеть проявление последствий финансово-экономического кризиса, с другой – в этом, по-видимому, отражаются отмеченные выше процессы дифференциации УДОД по эффективности финансовой политики и активности в сфере предложения образовательных услуг.

Есть основания считать, что существующие особенности финансирования и финансовой политики в учреждениях с различными учредителями и территориями функционирования будут создавать сложности при переходе на нормативное финансирование услуг ДОД.

## 6. КАДРЫ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Результаты исследования свидетельствуют о том, что в УДОД 77.5% педагогов имеют высшее образование, в том числе 56.8% – высшее профессионально-педагогическое образование (рис. 52).

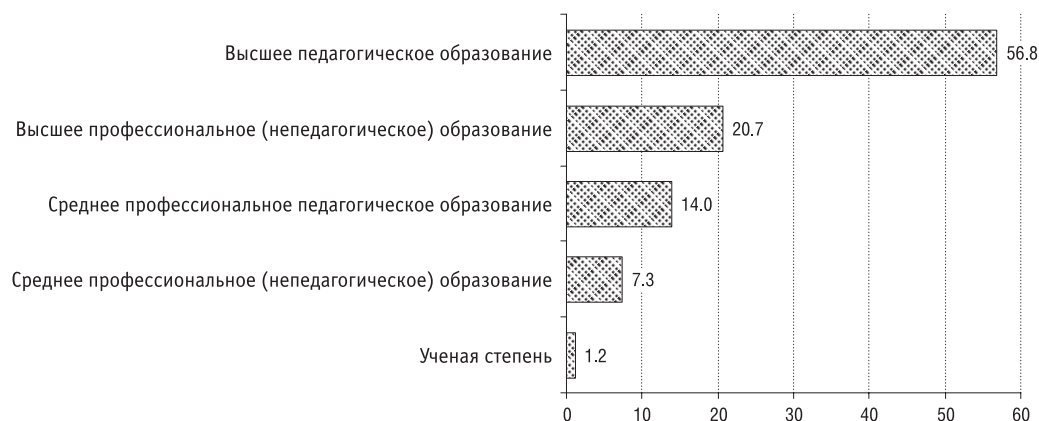
Наличие среди педагогов УДОД существенной доли работников, не имеющих педагогического образования, нельзя оценивать однозначно негативно (как это традиционно делается применительно к ситуации в дошкольном и общем образовании), поскольку это обеспечивает особые условия для освоения специфических навыков (ребенок встречается взрослого – специалиста в определенной области практики или науки), а также позволяет избежать избыточного дидактизма, чуждого специфике ДОО (навязывание норм, оценочный подход к деятельности детей и т.д.).

Анализ результатов опроса в разрезе ведомственной принадлежности учреждений показывает, что за счет доли педагогов с непедагогическим образованием в учреждениях спортивного ведомства больше всего педагогов с высшим образованием (по сравнению с учреждениями других ведомств) (табл. 10). Закономерно, что наибольшее число педагогов с высшим педагогическим образованием работают в УДОД системы образования, самое большое число педагогов со средним профессиональным образованием, в т.ч. педагогическим, – в УДОД культуры.

Вполне объяснимой является наблюдаемая в ответах руководителей взаимосвязь числа педагогов с высшим образованием и размером населенного пункта: чем крупнее город, тем больше педагогов имеют высшее и высшее педагогическое образование (за исключением соотношения городов с населением более 1 млн чел. и до 1 млн чел.).

Интересным представляется сравнение профессиональной квалификации педагогов в УДОД различных типов и форм собственности (табл. 11). Так, доля педагогов с высшим

Рисунок 52. Структура педагогических кадров учреждений дополнительного образования (по уровню и специфике профессионального образования)  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Таблица 10. Образование педагогов УДОД  
(ведомственная принадлежность, территория расположения)**

Уровень образования	Вся выборка	Ведомственная принадлежность			Тип поселения				
		образова- ние	культура	спорт	Москва	другие города с насе- лением более 1 млн чел.	города от 100 тыс. до 1 млн чел.	города менее 100 тыс. чел.	села
<b>Высшее профессиональное</b>	<b>77.5</b>	<b>78.9</b>	<b>71.6</b>	<b>83</b>	<b>85.4</b>	<b>83.1</b>	<b>83.2</b>	<b>67.8</b>	<b>63.7</b>
в том числе:									
высшее педагогическое	56.8	60.8	46.8	53.4	60	57.9	63.3	49.8	44.5
высшее профессиональное (непедагогическое)	20.7	18.1	24.8	29.6	25.4	25.2	19.9	18	19.2
<b>Среднее профессиональное</b>	<b>21.3</b>	<b>20</b>	<b>26.8</b>	<b>15.9</b>	<b>12.3</b>	<b>15.7</b>	<b>16</b>	<b>30.6</b>	<b>36.3</b>
в том числе:									
среднее профессиональное педагогическое	14	12.5	20	11.6	6.9	9.6	10.8	21.9	20.5
среднее профессиональное (непедагогическое)	7.3	7.5	6.8	4.3	5.4	6.1	5.2	8.7	15.8

**Таблица 11. Образование педагогов УДОД (форма собственности, тип учреждений)**

Уровень образования	Вся выборка	Тип			Форма собственности		
		бюджетные	казенные	автономные	государств.	муниципал.	негосударств.
<b>Высшее профессиональное</b>	<b>77.5</b>	<b>76.6</b>	<b>70.2</b>	<b>83.3</b>	<b>82.6</b>	<b>74.5</b>	<b>84.9</b>
в том числе:							
высшее педагогическое	56.8	57.3	50.2	62.2	57.2	57.9	46.9
высшее профессиональное (непедагогическое)	20.7	19.3	20	21.1	25.4	16.6	38
<b>Среднее профессиональное</b>	<b>21.3</b>	<b>22</b>	<b>29.4</b>	<b>16.7</b>	<b>15.5</b>	<b>24.5</b>	<b>14.1</b>
в том числе:							
среднее профессиональное педагогическое	14	14.5	17.2	11.5	9.6	16.3	9.8
среднее профессиональное (непедагогическое)	7.3	7.5	12.2	5.2	5.9	8.2	4.3

профессиональным образованием выше в учреждениях с более высоким уровнем самостоятельности и активной маркетинговой политикой (в автономных УДОД – 82.9% и негосударственных организациях – 84.2%). В свою очередь, в казенных УДОД значения данных показателей ниже.

*Возрастная структура* кадрового состава УДОД представлена на рис. 53. В целом доля педагогов в возрасте старше 60 лет небольшая. Долю молодых педагогов (в возрасте до 30 лет) следует признать высокой в сравнении, например, с общеобразовательными учреждениями (19.5% и 13% соответственно), но в целом объективно низкой и не отвечающей потребностям детей, задачам обновления содержания форм работы в учреждениях. Можно предположить, что одним из главных барьеров для притока молодых педагогов в УДОД выступает низкий уровень заработной платы.

Наибольшее (в сравнении с учреждениями иной ведомственной принадлежности) число педагогов в возрасте до 30 лет трудится в УДОД спорта (рис. 54). В свою очередь, в УДОД культуры в большей степени, чем в учреждениях других ведомств, представлена группа педагогов предпенсионного и пенсионного возраста.

Рисунок 53. Общая возрастная структура педагогического состава УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

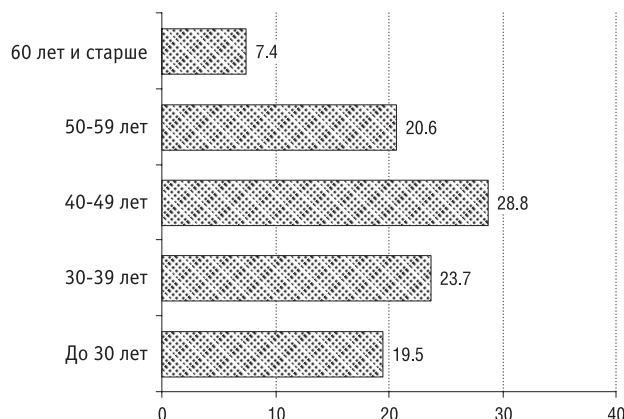
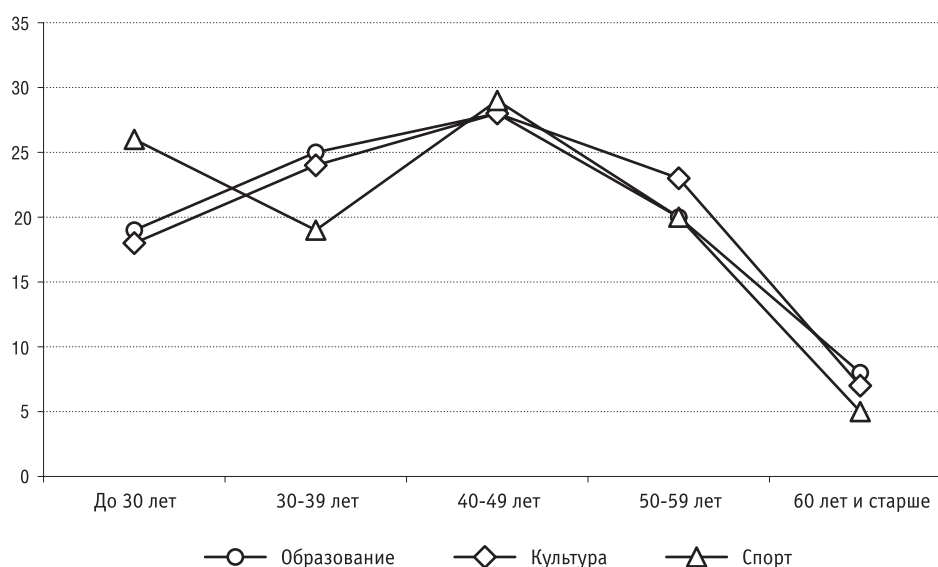


Рисунок 54. Возрастная структура педагогического состава УДОД по ведомствам  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Анализ возрастной структуры в УДОД различного типа показывает, что больше всего педагогов в возрасте до 30 лет работают в автономных УДОД, а меньше всего — в казенных учреждениях (табл. 12). Данное обстоятельство объяснимо: возраст педагогов выступает значимым фактором определения типа (преобладание молодежи стимулирует выбор активной, а доминирование педагогов в возрасте — консервативной модели). Педагоги в возрасте до 30 лет составляют большинство (41.5%) также и в негосударственных УДОД, а численность педагогов предпенсионного и пенсионного возраста здесь значительно меньше, чем в государственных и муниципальных учреждениях (табл. 14).

При анализе территориальных отличий возрастной структуры кадров УДОД обращает на себя внимание значительная доля молодых педагогов (в возрасте до 30 лет) в учреждениях Москвы — 27.8% (рис. 55). При этом доля педагогов старше 60 лет в столичных УДОД также превышает, хотя и не намного, долю педагогов данной возрастной категории в других типах поселений (за исключением доли аналогичной возрастной категории в пгт).

Кадровая структура по категориям персонала УДОД представлена на рис. 56. Основную долю составляют педагоги (66.6%), доля обслуживающего персонала составляет 16.5%, административно-управленческого — 10%, учебно-вспомогательного персонала — 6.9%.

Таблица 12. Возраст педагогов УДОД (тип, форма собственности, %)

Педагоги в возрасте	Все учреждения	Бюджетные	Казенные	Автономные	Государственные	Муниципальные	Негосударственные
До 30 лет	19.5	17.1	15.5	26.4	20.1	16.4	41.5
30–39 лет	23.7	23.5	26.6	22.1	24.8	23.1	25.4
40–49 лет	28.8	29.4	29.6	29.2	26.7	30.3	23.2
50–59 лет	20.6	21.9	19.7	17.6	19.7	22.4	9.3
60 лет и старше	7.4	8.2	8.7	4.7	8.7	7.8	0.6

Рисунок 55. Возрастная структура педагогических кадров УДОД в различных по типу поселениях (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

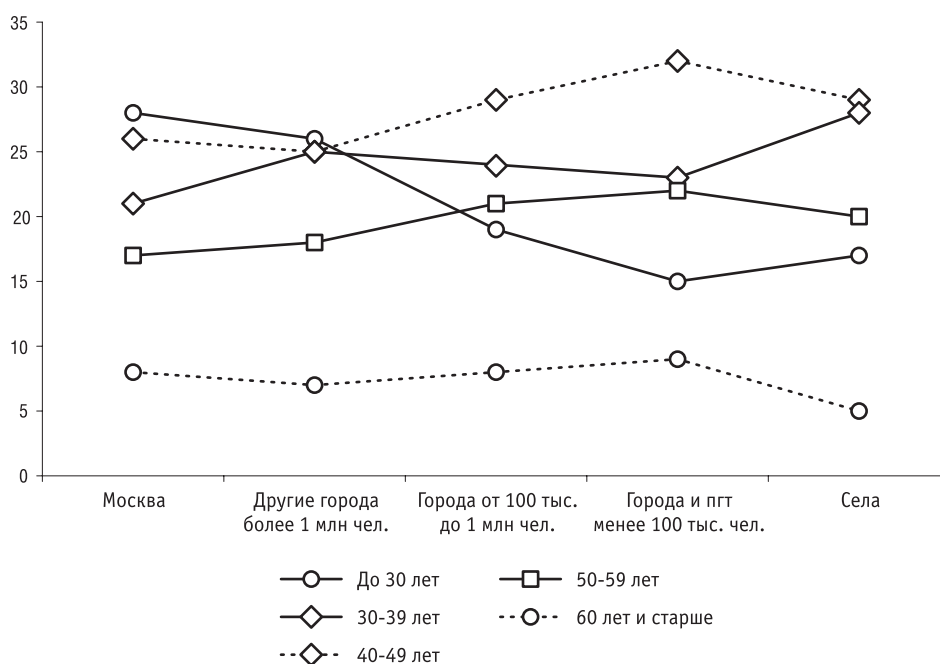
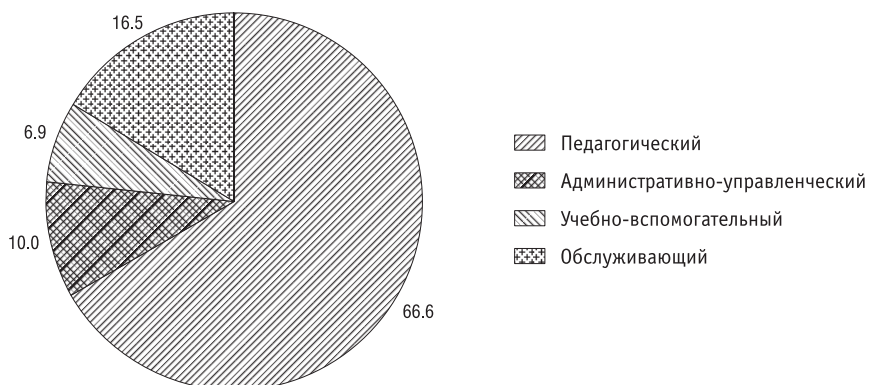


Рисунок 56. Структура персонала в учреждениях дополнительного образования (по категориям работников) (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



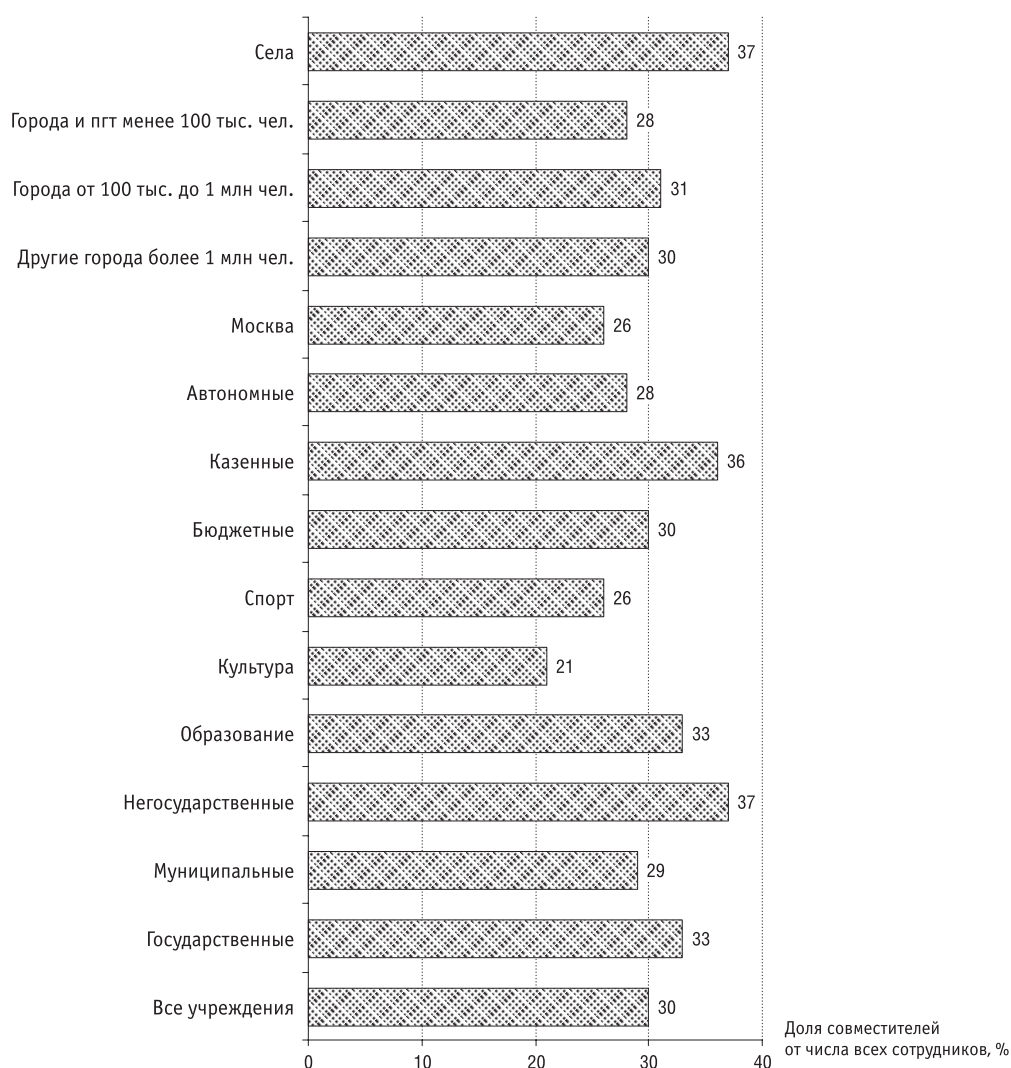
**Таблица 13. Структура персонала в образовательном УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)

Категория персонала	Государственные	Муниципальные	Негосударственные	Бюджетные	Казенные	Автономные
Педагогический	65.6	66.2	72.7	67.2	63.4	60.5
Административно-управленческий	10.1	9.5	13.8	9.4	9.9	12.4
Учебно-вспомогательный	9.5	6.1	5.1	6.9	7.4	7.3
Обслуживающий	14.9	18.2	8.4	16.4	19.3	19.8

В автономных УДОД доля педагогического персонала меньше, но больше административно-управленческого (табл. 13). В негосударственных организациях в структуре штатов доминирует педагогический и административно-управленческий персонал, а доля обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала меньше, чем в государственных и муниципальных УДОД.

Известно, что специфической особенностью кадровой ситуации в УДОД является высокая доля *совместителей* в штате учреждения. Результаты опроса подтверждают этот факт и позволяют рассмотреть его с учетом различий групп учреждений (рис. 57).

**Рисунок 57. Доля совместителей в штате УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)





Ответы руководителей по всей выборке свидетельствуют о том, что доля совместителей в штате составляет 30%. При этом 13.8% руководителей УДОД указали, что в штате их учреждений нет совместителей. Наиболее высоким значение данного показателя является в сельских УДОД, негосударственных УДОД, казенных УДОД. В ведомственном разрезе лидерство по доле совместителей удерживают УДОД образования. Наименьшая доля совместителей отмечается в УДОД культуры и спорта, УДОД Москвы, автономных УДОД.

Модель совместительства позволяет привлекать к работе с детьми в УДОД инициативных профессионалов из профильных сфер (техника, искусство и др.), однако в условиях введения новых механизмов финансирования и оплаты труда сохранить ее (как минимум в существующем масштабе) будет сложно.

Анкета предусматривала ряд вопросов, направленных на выявление оценок руководителями УДОД *изменений в ситуации с кадрами* учреждений. В ответах на вопросы данной группы преобладает вариант «нет изменений». В то же время обращает на себя внимание существенная доля руководителей, отметивших рост доли педагогов в возрасте до 30 лет (33.3%), в УДОД Москвы он достигает 61.5%.

В изменении гендерного состава педагогов УДОД явных тенденций не просматривается: 20% руководителей учреждений выразили надежду на увеличение численности педагогов-мужчин, 13.8% – предполагают «снижение» их численности. Существенно выше среднего доля ответов «снижение» по этому показателю у руководителей УДОД культуры (18.3%). В свою очередь, в учреждениях Москвы доля ответов «рост» составила 46.2%. Рост численности молодых педагогов и педагогов-мужчин является, по всей видимости, результатом целенаправленной политики городских властей.

В ситуации, когда на федеральном уровне декларирована задача перехода на эффективный контракт с педагогами (преподавателями), особый интерес вызывают результаты ответов руководителей, касающиеся *оплаты труда педагогов*.

По данным опроса, средний размер заработной платы *педагогов дополнительного образования* в УДОД составляет 13 027 руб. (табл. 14). Наиболее высокой является заработная плата в УДОД спорта – (19 565 руб.). Меньше всего получают педагоги дополнительного образования в УДОД образования (12 027 руб.). Дифференциация заработной платы в зависимости от типа территории функционирования учреждения существует, но не является значительной: 12 989 руб. – в УДОД в городах с населением более 1 млн чел., 11 194 руб. – в городах с населением от 100 тыс. до 1 млн чел., 11 573 руб. – в городах до 100 тыс. чел., 9914 руб. – в селах. Средняя заработная плата в Москве выше средней по стране в 2 раза и составляет 27 034 руб.

В свою очередь, различия в размере заработной платы в государственных, муниципальных и негосударственных УДОД существенны.

Средняя заработная плата другой категории педагогов УДОД – *педагогов-организаторов* несколько меньше (11 578 руб.) и сходным образом отличается в УДОД различной ведомственной принадлежности и территории функционирования. Дифференциация в оплате труда двух рассмотренных категорий педагогов наиболее выражена в Москве.

Средний размер заработной платы *административно-управленческого персонала* УДОД, по данным опроса, составляет 18 811 руб. Наиболее низкая оплата труда административно-управленческого персонала отмечается в казенных и сельских учреждениях. Наиболее высокая – в московских, в государственных УДОД и в УДОД спорта. Средний размер заработной платы *учебно-вспомогательного персонала* УДОД, по данным опроса, составляет 9861 руб. Наиболее низкая оплата труда учебно-вспомогательного персонала отмечается в сельских и казенных учреждениях. Самая высокая средняя заработная плата данной категории персонала – в Москве и в государственных УДОД.

Москва демонстрирует самые высокие показатели по средней заработной плате всех категорий работников УДОД.

В плане оценки привлекательности работы в УДОД для молодых педагогов важное значение имеют сведения о *среднем размере заработной платы педагогов, проработавших не более 3 лет после окончания вуза*. По данным опроса, он составляет 10 531 руб. Следует отметить, что среди УДОД различных ведомств наиболее высокий размер оплаты

**Таблица 14. Зарплата сотрудников в УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., среднее значение в руб.)

	Средняя заработная плата					
	педагогов дополнительного образования	педагогов- организаторов	педагогов, проработавших не более 3 лет после окончания вуза	административно- управленческого персонала	учебно- вспомогательного персонала	обслуживающего персонала
По всем учреждениям	13027	11578	10531	18811	9861	7088
Автономные	13047	10776	9565	19015	9392	6756
Бюджетные	13290	11731	10292	19291	10056	7153
Казенные	9052	9116	8235	12793	7492	6377
Образование	12027	11467	10844	18699	10003	7089
Культура	13338	12340	10073	17912	8848	6796
Спорт	19565	12591	9820	22594	10654	7779
Государственные	18674	16218	14789	26480	14733	9965
Муниципальные	10864	8836	8121	15915	7619	5966
Негосударственные	13983	14200	20237	17731	10258	7226
Москва	27034	21003	23085	37360	19689	12189
В городах более 1 млн чел.	12989	12860	10581	18729	11548	7448
В городах от 100 тыс. до 1 млн чел.	11194	9077	8529	17532	7831	6591
В городах и пгт менее 100 тыс. чел.	11573	9666	8952	15706	7652	5860
Села	9914	9216	8636	12907	7161	6189

труда данной категории отмечается в УДОД образования и соответственно (при сопоставлении с приведенными выше данными) меньше дифференциация между оплатой труда молодых педагогов и средним размером оплаты по всем группам стажа. Наиболее высокий уровень заработной платы педагогов, проработавших не более 3 лет после окончания вуза, в Москве и в негосударственных УДОД.

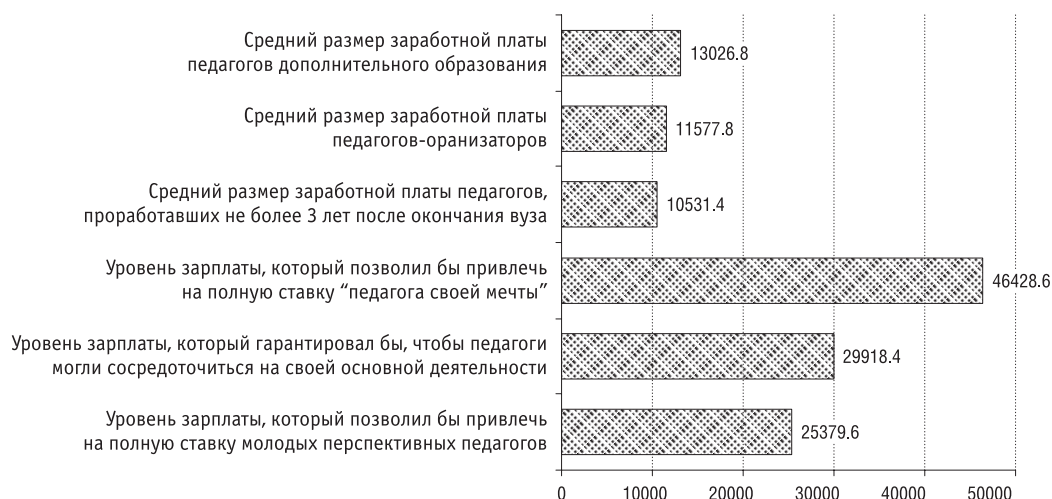
Наименее привлекательной для молодых педагогов является стартовая позиция в муниципальных и в казенных УДОД.

В Москве средняя заработная плата педагогов, проработавших не более 3 лет после окончания вуза, составляет 23 085 руб., что незначительно ниже средней заработной платы педагогов УДОД в целом.

Представители системы ДОД высказывают неудовлетворенность уровнем оплаты труда работников системы. Эксперты также отмечают, что рост заработной платы в данном секторе отстает от роста заработной платы в сфере образования в целом. Перед руководителями региональных органов исполнительной власти поставлена задача увеличения заработной платы педагогов УДОД. В этой связи особый интерес представляют ответы руководителей на вопросы об эффективном контракте (уровень заработной платы, который гарантировал бы ситуацию, при которой педагоги могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности, то есть отказались от совместительства на стороне) и финансовых условиях привлечения молодых и наиболее перспективных работников.

Ответы руководителей УДОД свидетельствуют, что *уровень зарплаты, который гарантировал бы возможность для педагогов сосредоточиться на своей основной деятельности*, составляет в среднем 29 918 руб. (что в 2 раза выше существующего уровня заработной платы педагогов ДОД (13 027 руб.) (рис. 58).

**Рисунок 58. Зарботная плата педагогов в УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



Наиболее значительными являются ожидания руководителей московских, государственных УДОД и УДОД спорта (табл. 15).

Самыми скромными выглядят ожидания руководителей сельских и казенных УДОД.

Судя по полученным данным, наиболее заметен разрыв между текущим и необходимым размером оплаты труда педагогов в УДОД образования, в столичных УДОД.

Уровень заработной платы, позволяющий привлечь на полную ставку «педагога своей мечты», по мнению руководителей УДОД, должен составлять 46 429 руб. (среднее). Наиболее «дорогими» являются «идеальные педагоги» для УДОД спорта и Москвы. В свою очередь,

**Таблица 15. Эффективный контракт в УДОД**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., среднее значение в руб.)

	Уровень заработной платы		
	чтобы педагоги могли сосредоточиться на своей основной деятельности	позволяющий привлечь на полную ставку молодых перспективных педагогов	позволяющий привлечь на полную ставку «педагога своей мечты»
Все учреждения	29918	25380	46429
Государственные	39000	32388	62842
Муниципальные	26504	22539	39161
Негосударственные	29467	26821	55107
Образование	30036	25532	41951
Культура	26823	23382	42814
Спорт	38306	29892	91029
Бюджетные	30680	25780	47719
Казенные	23963	22517	32036
Автономные	28617	23857	41463
Москва	57639	47286	102143
Другие города более 1 млн чел.	29475	24213	52100
Города от 100 тыс. до 1 млн чел.	27371	23168	40442
Города и пгт менее 100 тыс. чел.	26730	23457	37350
Села	22487	20711	31790

заметно ниже оценивают запросы таких педагогов руководители казенных и сельских УДОД.

Уровень зарплаты, который, по мнению руководителей УДОД, позволил бы привлечь на полную ставку *молодых перспективных педагогов*, составляет в среднем 25 380 руб. Более высокий уровень определяют руководители столичных и государственных УДОД. Самый низкий, как и по всем другим показателям, — у сельских учреждений.

Следует обратить внимание, что по всем рассмотренным позициям желаемый размер оплаты труда в негосударственных УДОД заметно ниже, чем в государственных, и выше, чем в муниципальных.

В расходах на оплату труда наибольшей является доля для оплаты труда педагогов дополнительного образования, работающих на полную ставку (45.7%). Доля расходов для оплаты труда педагогов дополнительного образования — совместителей составляет 13.8%, что превышает долю для оплаты труда педагогов-организаторов, работающих на полную ставку, более чем в 2 раза (5.7%). Доля оплаты труда педагогов-организаторов — совместителей в расходах на оплату труда составляет в среднем 1.5%.

Средства для оплаты административно-управленческого персонала составляют в расходах на оплату труда 13.7%, учебно-вспомогательного персонала — 6.6%, обслуживающего (хозяйственного) персонала и других работников — 13.1%.

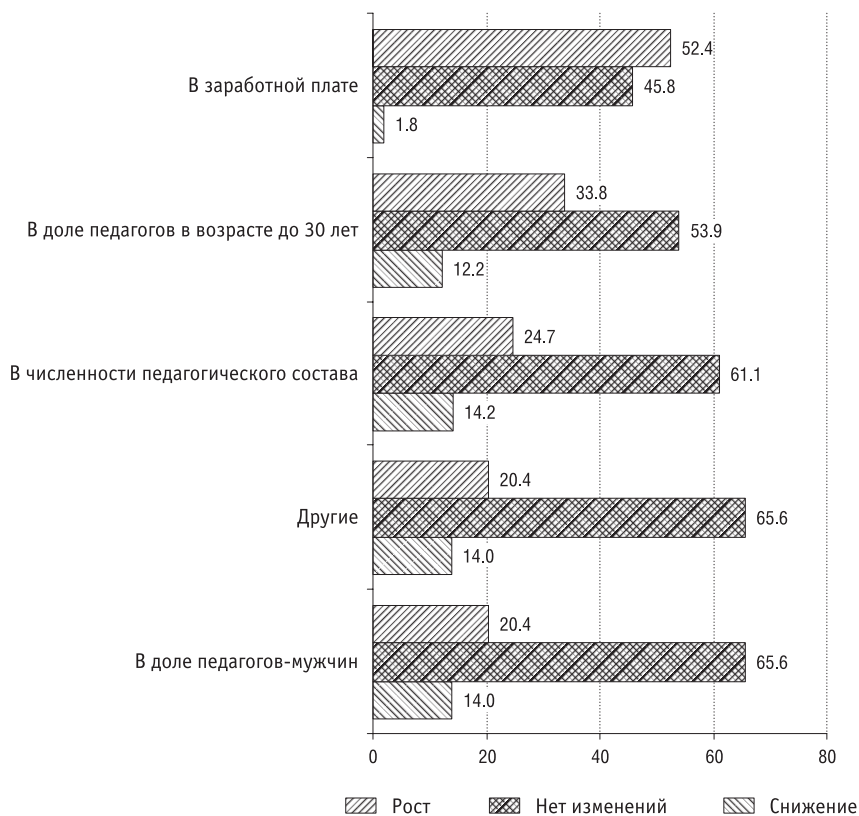
Обращают на себя внимание следующие результаты анализа полученных (в сравнении со средней долей по выборке):

- сравнительно высокая доля расходов на оплату труда педагогов дополнительного образования, работающих на полную ставку, в УДОД культуры (53.7%), в муниципальных УДОД (49.4%);
- сравнительно низкая доля расходов на оплату труда педагогов дополнительного образования, работающих на полную ставку, в автономных УДОД (40.2%);
- сравнительно высокая доля расходов на оплату труда педагогов-совместителей в учреждениях УДОД образования (15.1% — для педагогов дополнительного образования), негосударственных УДОД (27.5% — для педагогов дополнительного образования);
- сравнительно высокая доля расходов на оплату труда педагогов дополнительного образования — совместителей в автономных УДОД (15.6%);
- сравнительно низкая доля расходов на оплату труда педагогов-организаторов в муниципальных УДОД (4.1%), сельских УДОД (4.1%), УДОД в городах с населением до 100 тыс. чел. (4.2%), казенных УДОД (3.6%);
- сравнительно высокая доля расходов на оплату труда административно-управленческого персонала в казенных УДОД (16.8%), УДОД спорта (14.6%), в сельских УДОД (15%);
- сравнительно высокая доля расходов на оплату труда учебно-вспомогательного персонала в государственных УДОД (10.2%), УДОД Москвы (10.8%);
- сравнительно низкая доля расходов на оплату труда учебно-вспомогательного персонала в УДОД культуры (4.4%), УДОД в селах (4.9%);
- сравнительно высокая доля расходов на оплату труда обслуживающего (хозяйственного) персонала и других работников в УДОД спорта (17.2%), муниципальных УДОД (13.9%);
- сравнительно низкая доля расходов на оплату труда обслуживающего (хозяйственного) персонала в УДОД Москвы (8.7%), УДОД культуры (11%), УДОД в селах (11.6%), негосударственных УДОД (7%).

Выявленная неоднородность в размерах оплаты труда и «зарплатной» политике УДОД (разных ведомств, типа, территорий) предусматривает разработку и реализацию на практике дифференцированного подхода к решению задачи перехода на эффективный контракт с работниками УДОД.

В частности, наблюдаемые различия в размере оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений позволяют считать, что предложенная на федеральном уровне передача ответственности за обеспечение оплаты труда работников УДОД на региональный уровень будет способствовать росту размеров оплаты труда работников

Рисунок 59. Актуальные изменения в УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



муниципальных УДОД и сокращению наблюдаемого разрыва. С другой стороны, при осуществлении данного плана следует принимать во внимание наблюдаемые различия в структуре штатов, кадровом составе и кадровой политике государственных и муниципальных УДОД, а также учреждений, расположенных в различных типах поселений.

В условиях повышенного внимания государства к задаче повышения заработной платы педагогов и предпринимаемых усилий интерес представляют оценки руководителями изменений заработной платы.

Мнения руководителей учреждений разделились следующим образом: 52.4% отмечают рост заработной платы, а 45.8% считают, что изменений в зарплате не происходит (рис. 59). Незначительна доля руководителей, отметивших «снижение», — 1.8%.

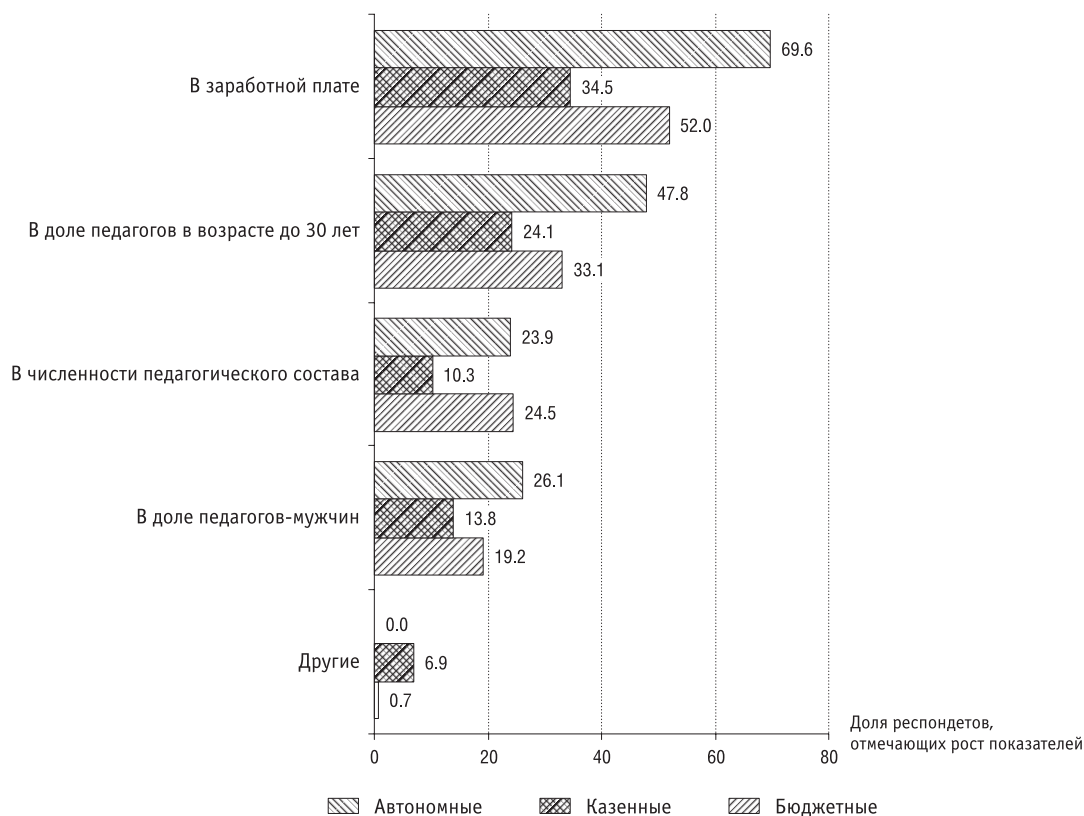
Доля руководителей, отмечающих рост заработной платы, в автономных УДОД в 2 раза больше, чем в казенных (69.6% и 34.5% соответственно) (рис. 60). В группе руководителей автономных учреждений также заметно больше число ответов «рост» в оценке изменений численности педагогов до 30 лет и педагогов-мужчин.

Данные об обеспеченности кадрами программ различной направленности свидетельствуют о наличии трудностей с привлечением специалистов по отдельным направлениям (рис. 61). Более всего кадровый дефицит отмечается в программах социально-экономической направленности. Наилучшим образом обстоят дела с кадрами для программ художественной, социально-педагогической и физкультурно-спортивной направленностей.

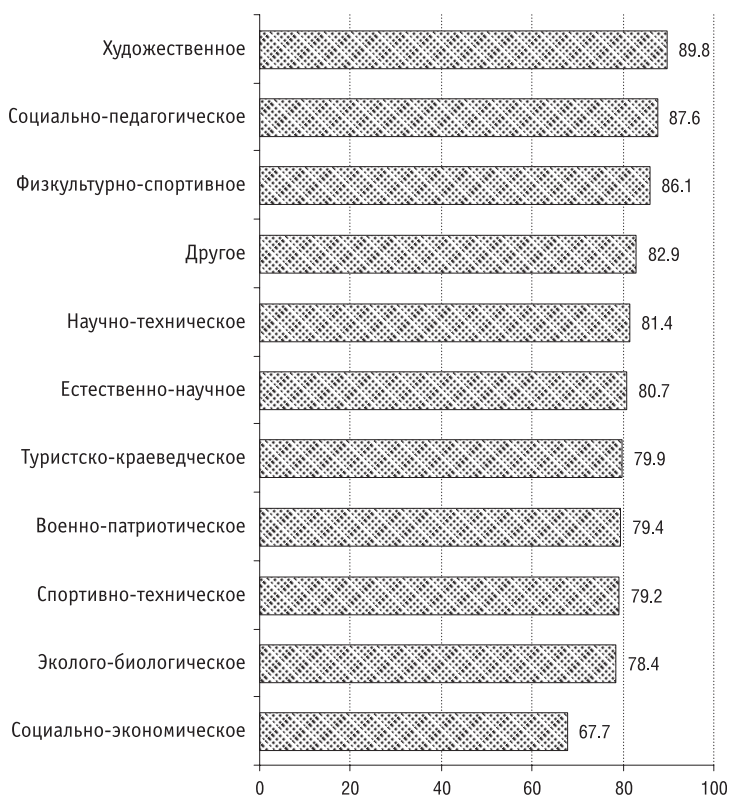
Названные различия могут объясняться сложившимися традициями: так, в качестве преподавателя хореографии, музыки, декоративно-прикладного искусства привычнее видеть женщину, в то время как мужчину — в качестве педагога в программах военно-патриотической, спортивно-технической, туристско-краеведческой направленностей.

Ситуация с кадровым обеспечением программ социально-экономической направленности может быть связана с конкуренцией со стороны общеобразовательной школы, где лица, имеющие диплом учителя истории, могут претендовать на более высокий статус и уровень заработной платы.

**Рисунок 60. Актуальные изменения в УДОД различных типов  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**



**Рисунок 61. Кадровая обеспеченность (от необходимого уровня)  
программ различной направленности в УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)**

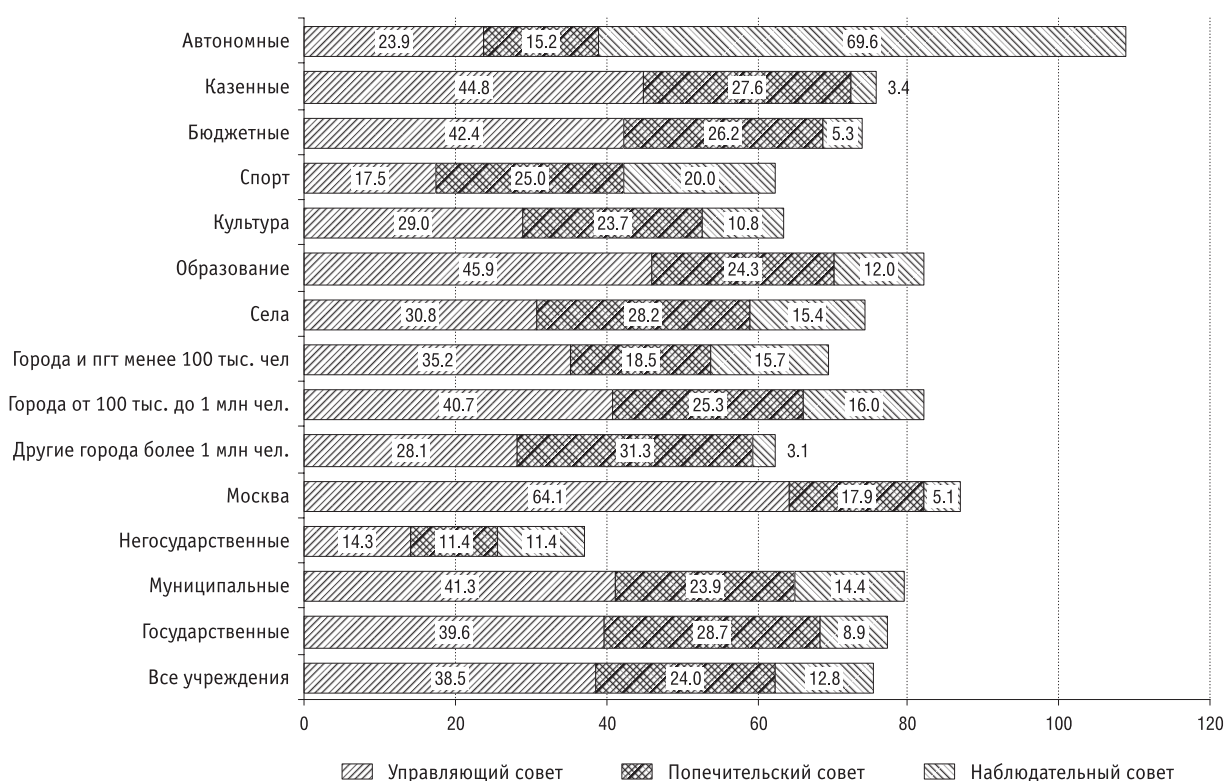


## 7. РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

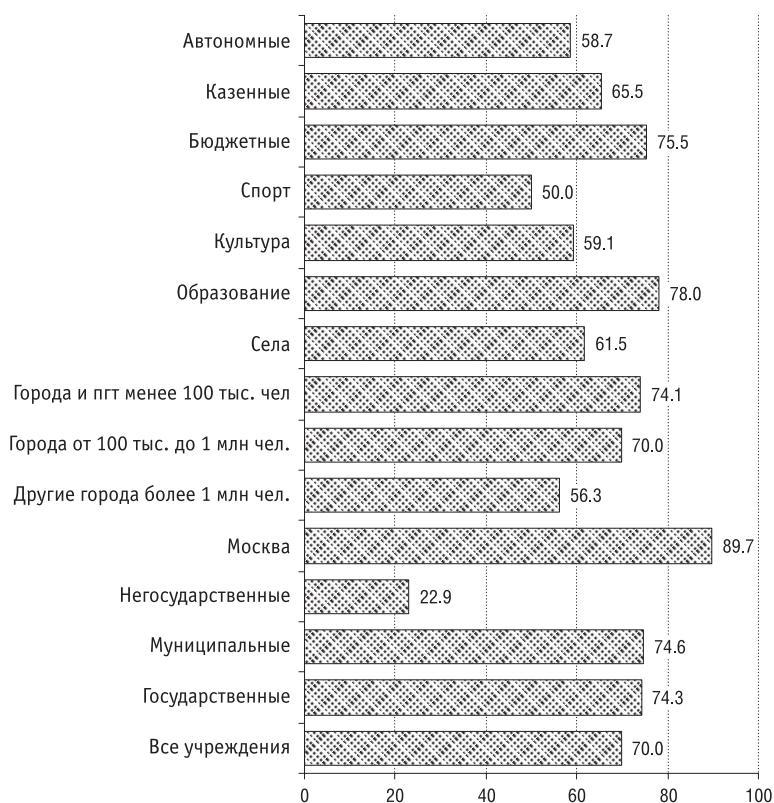
Анализ результатов опроса показывает, что *управленческая практика УДОД* в целом соответствует современным приоритетам государственной политики в управлении образовательными организациями. Наличие сайта учреждения в сети Интернет отметили 72% руководителей УДОД, 70% указали на наличие публичного доклада. Наблюдательных советов в целом немного (отсутствуют у 83.5% опрошенных руководителей УДОД), они закономерно представлены преимущественно в автономных УДОД (рис. 62). Управляющие советы имеются менее чем в половине УДОД (38.5%), а попечительские — в четверти.

Доля учреждений, имеющих сайт, больше в группе автономных УДОД, а вот публичные доклады встречаются здесь реже (рис. 63-64). Низкие значения показателей наличия публичных докладов и органов коллегиального управления и у негосударственных организаций. Эти ответы, на наш взгляд, могут свидетельствовать о восприятии данных

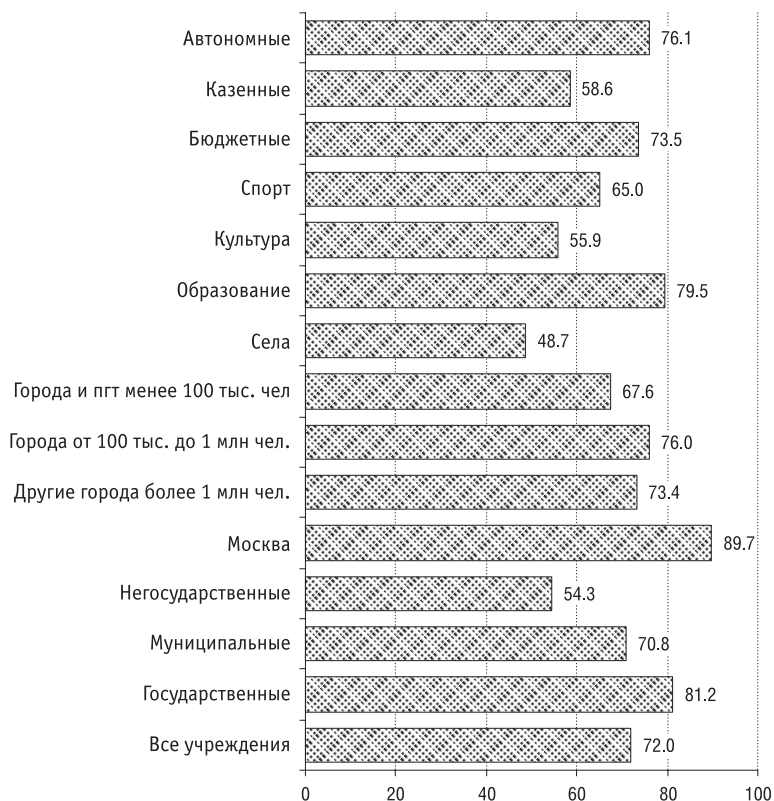
Рисунок 62. Наличие органов государственно-общественного управления в УДОД  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 63. Наличие публичного доклада образовательного учреждения**  
(Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 64. Наличие у образовательного учреждения собственного сайта в Интернете**  
(Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %)





инструментов как искусственно внедряемых в государственной системе, а не реально обеспечивающих обратную связь с потребителями. Однако в этой логике не вполне объяснимо отставание частных организаций в создании сайтов.

Анализ данных в разрезе ведомственной принадлежности выявляет лидерство по всем рассмотренным показателям УДОД образования, поскольку именно в системе образования последние годы проводится последовательная политика повышения открытости и развития инструментов общественного участия.

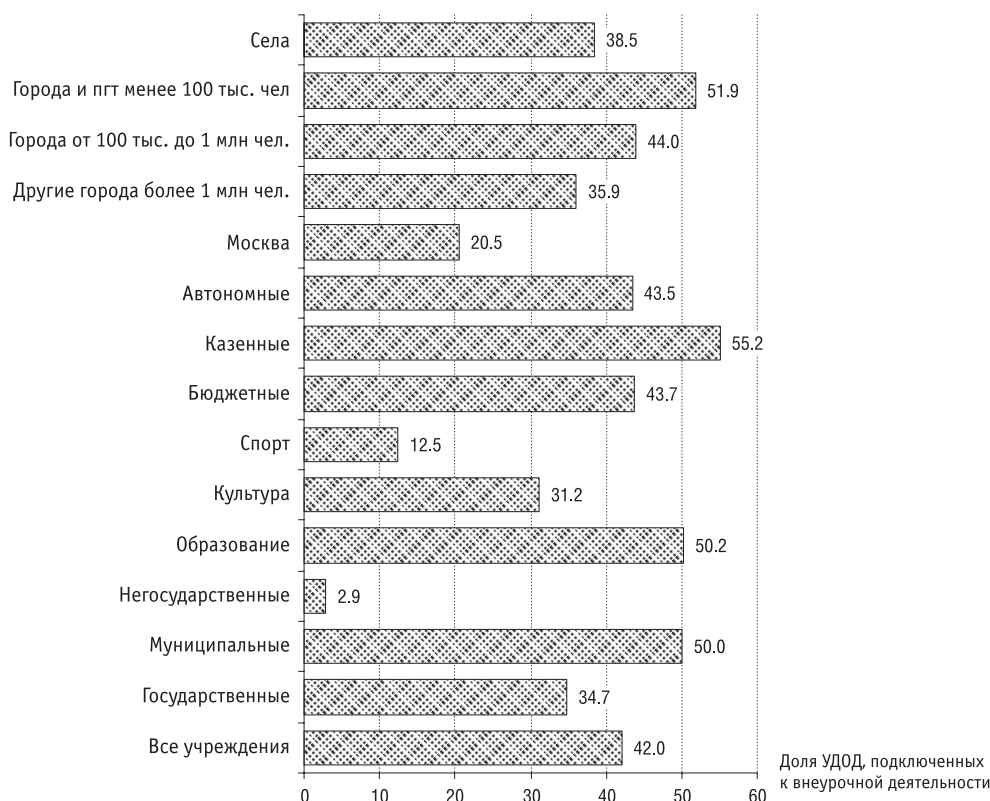
При сравнении групп УДОД по типу территории функционирования закономерно наименьшей является доля сельских УДОД, имеющих сайты, а наилучший показатель у Москвы. При этом на величине отрыва Москвы от городов-миллионников по показателям наличия сайтов и публичных докладов, очевидно, отразилась и политика органов управления образованием.

Важный контекст деятельности УДОД в последние годы – *введение ФГОС*. Государственная политика в этой области ориентирует на использование потенциала УДОД в реализации блока внеурочной деятельности – важного элемента ФГОС.

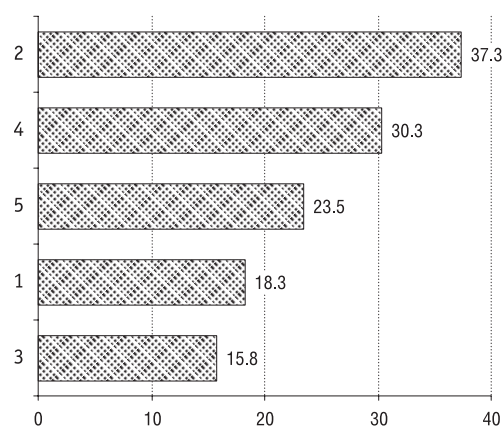
Ответы руководителей свидетельствуют, что в настоящее время только 42% УДОД подключено к реализации программ внеурочной деятельности (рис. 65). Анализ показывает, что проблема здесь, с одной стороны, в позиции школ, большинство которых не заинтересованы в передаче средств на внеурочную деятельность «внешним» организациям, с другой стороны, – в отсутствии непротиворечивых механизмов такого рода взаимодействия. В наибольшей степени в работу по ФГОС включены УДОД образования (50.2%), затем следуют УДОД культуры (31.2%) и спорта (12.5%).

Интересной является картина включенности УДОД в реализацию ФГОС по типам поселений. Интерпретация полученных данных позволяет предположить, что масштаб участия УДОД в реализации новых школьных стандартов обусловлен соотношением потенциала школ и внешкольных учреждений. Так, в Москве и городах с населением более 1 млн чел. ресурсы школ сопоставимы или даже превосходят возможности УДОД, а в сельской местности возможности использования ресурсов УДОД ограничены, поэтому мас-

**Рисунок 65. Включенность в реализацию программ внеурочной деятельности**  
(Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



**Рисунок 67. Оценка актуальных мер по улучшению деятельности системы дополнительного образования**  
(Отчеты руководителей УДОД, 2012 г., %)



1. Распределять государственное (муниципальное) задание (заказ) на конкурсной основе, с равными возможностями участия негосударственных организаций
2. Передать ответственность за финансирование учреждений дополнительного образования на региональный уровень
3. Использовать общественно-государственную экспертизу при формировании и оценке реализации муниципального (государственного) задания учреждениям ДОД
4. Закрепить норматив количества часов занятий в неделю на человека, финансируемых из бюджета
5. Другое

штаб их вовлеченности здесь ниже. В свою очередь, наиболее активно со школами по реализации ФГОС работают УДОД в городах с населением до 100 тыс. чел. и пгт, где ресурсы муниципальных УДОД востребованы на фоне относительно скромных возможностей школ.

Одной из задач опроса было выявление отношения руководителей УДОД к обсуждающимся в правительстве и экспертном сообществе мерам по модернизации системы ДОД. Показательно, что ни одна из предложенных мер не получила поддержки больше, чем 37.3% руководителей (рис. 67). Возможно, за этим стоит представление о том, что в системе все относительно благополучно и улучшения не требуется, однако не исключено, что запрос на улучшение есть, но предложенная повестка не удовлетворяет руководителей.

Отмеченные 37.3% — это доля руководителей, поддержавших предложение о передаче ответственности за финансирование УДОД на региональный уровень. Есть основания считать, что данное решение представляется руководителям приемлемым вследствие больших в сравнении с муниципалитетом финансовых возможностей субъекта Федерации.

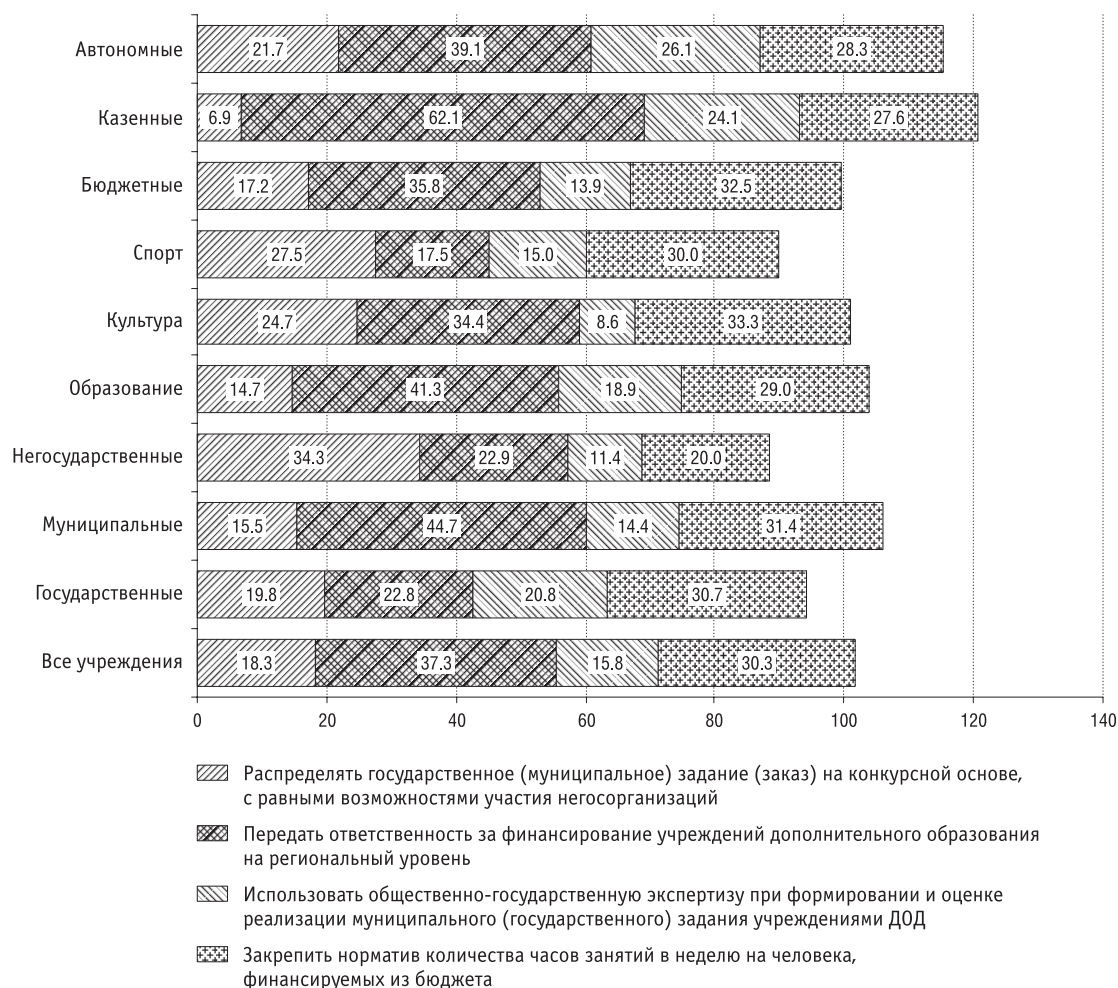
Треть респондентов поддерживают предложение, направленное на обеспечение прозрачности и обоснованности расчетов финансового обеспечения работы УДОД: «закрепить норматив количества часов занятий в неделю на человека, финансируемых из бюджета».

Мера, направленная на создание конкурентной среды в системе ДОД («распределять государственное (муниципальное) задание (заказ) на конкурсной основе, с равными возможностями участия организаций»), получила поддержку только 18.3% руководителей УДОД.

Наименее популярной из всех оказалось предложение «использовать общественно-государственную экспертизу при формировании и оценке реализации муниципального (государственного) задания УДОД». Причинами недоверия к такого рода мероприятиям могут являться их новизна, сомнения в прозрачности и демократичности процедур, осуществляемых общественно-государственными органами.

Рассмотрим специфику оценки актуальных мер по улучшению деятельности системы дополнительного образования руководителей учреждений, относящихся к различным типам, ведомствам и формам собственности (рис. 68). Поддержку конкурсному распределению государственных муниципальных заданий (заказа) высказывают представители негосударственных организаций (34.3%), несколько меньше к поддержке таких мер склоня-

Рисунок 68. Оценка актуальных мер по улучшению деятельности системы дополнительного образования (Ответы руководителей УДОД, 2012 г., %)



ются руководители спортивных учреждений (27.5%) и учреждений культуры (24.7%). В наименьшей мере такое предложение вызывает одобрение у казенных учреждений.

Самыми активными сторонниками передачи ответственности за финансирование УДОД на региональный уровень выступают казенные и муниципальные учреждения, а также учреждения ведомства образования. Наименьшее число сторонников этой меры в государственных учреждениях, частных УДОД и УДОД спорта.

Любопытно, что мера по использованию общественно-государственной экспертизы при формировании и оценке реализации муниципального (государственного) задания УДОД получила максимальную поддержку как руководителей автономных, так и казенных учреждений. Менее всего заинтересованы в реализации данного подхода руководители УДОД культуры, видимо, критически оценивающие возможности общественной оценки в силу специфики содержания программ данного сектора.

И наконец, такая мера, как закрепление нормативов количества часов занятий в неделю на человека, финансируемых из бюджета, получила примерно одинаковый уровень поддержки, за исключением более низких оценок со стороны руководителей негосударственных организаций.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный опрос руководителей УДОД выявил высокий уровень вариативности ключевых параметров системы ДОД, что делает ее сложным объектом для анализа и управления. Наблюдается дифференциация групп УДОД по кадровому, ресурсному и финансово-экономическому потенциалу, обусловленная как особенностями статуса и территории расположения, так и политикой учредителя, различиями в управленческих и финансовых стратегиях руководителей.

Более благополучными по основным показателям развития являются: государственные УДОД (сравнительно с муниципальными), УДОД в городах с большой численностью населения (сравнительно с малыми городами и селами), УДОД спорта (сравнительно с УДОД культуры и образования), автономные УДОД (сравнительно с казенными).

Опрос позволил получить данные о контингенте и программах УДОД, дополняющие и уточняющие картину, составляемую на основе данных статистического наблюдения. Результаты опроса свидетельствуют о следующем:

- в учреждениях занимаются дошкольники, школьники и взрослые, с преобладанием учащихся начальной и основной ступеней общеобразовательной школы, доля старшеклассников меньше;

- прирост численности в последние годы наблюдается во всех возрастных категориях обучающихся, кроме старшеклассников;

- возрастные категории дошкольников и взрослых являются для УДОД привлекательными в качестве источников поступления внебюджетных средств – именно им преимущественно предоставляются платные образовательные услуги.

Для УДОД характерным является широкий радиус территории обслуживания. При этом в структуре контингента преобладают дети, проживающие в микрорайоне города (сельском поселении), в котором расположено учреждение. Это отражает значимость для семей фактора транспортной близости при выборе учреждений и должно учитываться в политике по обеспечению доступности услуг и оптимизации сети УДОД.

Содержание ДОД достаточно полно укладывается в модель направленностей дополнительных образовательных программ, разработанную в конце 1990-х – начале 2000-х гг. В составе программ (как в целом по сети, так и внутри учреждений) доминируют программы художественной и физкультурно-спортивной направленностей.

Наблюдается определенный дисбаланс между спросом и предложением услуг ДОД: существует как конкурсный набор, так и трудности с набором на программы определенных направленностей.

Анализ направленности программ дополнительного образования, предлагаемых негосударственными учреждениями, и характера трудностей при комплектовании программ в государственных учреждениях позволяет сформулировать предположение о востребованности у детей и родителей того или иного содержания образования (в т.ч. о готовности оплачивать соответствующие образовательные услуги). Наиболее востребованными у населения являются программы художественной, физкультурно-спортивной, социально-педагогической, естественно-научной направленностей. В наименьшей степени – программы

эколого-биологической, туристско-краеведческой, военно-патриотической, культурологической, социально-экономической, научно-технической и культурологической направленностей.

Спектр реализуемых УДОД программ является широким и охватывает все значимые целевые группы (в т.ч. одаренных детей, детей группы риска, детей разных возрастов).

Исследование показало, что при определении содержания образования учреждения ориентируются на наличные ресурсы в значительно большей мере, чем следуют запросам и потребностям детей, родителей, общества и государства.

Специфическими особенностями организации образовательного процесса в УДОД, которые необходимо учесть при совершенствовании моделей финансирования, разработке подходов к оценке эффективности деятельности, являются, во-первых, текучесть контингента в течение учебного года (кроме УДОД спорта), во-вторых, преобладающий режим работы (вторая половина дня) и, в-третьих, наличие программ разной продолжительности.

Уровень ресурсной обеспеченности программ ДОД в целом является удовлетворительным при наличии проблем в обеспечении оборудованием отдельных направлений работы (научно-техническое и спортивно-техническое творчество) и сельских УДОД.

В структуре доходов УДОД доминируют бюджетные средства. Степень зависимости от бюджетного финансирования наиболее высока на муниципальном уровне в территориях с небольшой численностью жителей. Наиболее активны в привлечении внебюджетных средств автономные учреждения.

В последние годы произошло уменьшение числа учреждений, оказывающих платные услуги, которое затронуло преимущественно УДОД культуры и спорта. Стоимость платных образовательных услуг растет, однако рост в среднем не превышает инфляцию. В целом уровень экономической (в т.ч. маркетинговой) активности УДОД достаточно низкий и не вполне адекватный наблюдаемому спросу на услуги дополнительного образования со стороны населения.

Отмечается рост объема финансирования учреждений как из бюджетных, так и из внебюджетных источников в пределах инфляции. При этом динамика изменения объемов финансирования отличается в учреждениях различных ведомств, форм собственности, типов и группах территорий.

Руководители рассматривают текущую финансовую ситуацию преимущественно как стабильную и позитивно оценивают перспективы развития (рост финансирования, фонда оплаты труда). Наибольший оптимизм характерен для директоров негосударственных организаций и автономных УДОД.

Оценка руководителями УДОД перспектив развития учреждений и вариантов государственной политики в сфере дополнительного образования свидетельствует о преобладании в управленческом сообществе патерналистских установок, низком уровне готовности как к институциональным преобразованиям в системе «сверху», так и к проявлению собственной инициативы и активности.

Реализация ФЗ-83 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» институционально закрепила фактически сложившуюся дифференциацию учреждений по эффективности деятельности и потенциалу развития. Наилучшие показатели по различным аспектам деятельности демонстрирует сектор автономных учреждений. Здесь быстрее идут процессы обновления кадрового состава, роста заработной платы и др. По ряду аспектов финансовой, кадровой, маркетинговой политики отмечается сходство автономных УДОД и негосударственных организаций ДОД.

Возрастная структура педагогических кадров в УДОД не в полной мере отвечает потребностям развития системы, задачам обновления содержания и форм работы с детьми в учреждениях. При этом в последние годы начался процесс «омоложения» кадров.

Наблюдается тенденция роста заработной платы педагогов УДОД, однако его динамика роста не обеспечивает перспектив перехода на эффективный контракт. На сегодняшний день уровень зарплаты при эффективном контракте педагога дополнительного образования более чем в 2 раза выше существующего уровня. Размер заработной платы выступает ведущим фактором, ограничивающим приток молодых педагогов, обуславливающим дефицит кадров по программам отдельных направленностей.

Высокая степень неоднородности в размерах оплаты труда в УДОД различного типа, ведомственной принадлежности, форм собственности требует формирования дифференцированного подхода к решению задачи перехода на эффективный контракт с работниками УДОД.

Наблюдаемые различия в размере оплаты труда работников государственных и муниципальных УДОД позволяют считать, что передача ответственности за обеспечение оплаты труда работников УДОД на региональный уровень будет способствовать росту размеров оплаты труда работников муниципальных УДОД и сокращению наблюдаемого разрыва. С другой стороны, при осуществлении данного плана следует принимать во внимание существующие различия в структуре штатов, кадровом составе, кадровой и финансовой политике государственных и муниципальных УДОД, а также учреждений, расположенных на территориях различного типа.

В штате УДОД высока доля совместителей. Это позволяет привлекать к работе с детьми в УДОД инициативных профессионалов из профильных сфер (техника, искусство и др.), однако в условиях введения новых механизмов финансирования и оплаты труда сохранить данный подход (как минимум в нынешнем виде) будет сложно.

Существующий масштаб вовлечения работающих руководителей в программы профессионального образования (в т.ч. переподготовки) в области экономики и управления не отвечает потребностям повышения эффективности деятельности в новых экономических условиях.

Управленческая практика УДОД в целом находится в русле государственной политики, нацеленной на повышение прозрачности образовательных организаций, расширение общественного участия в управлении, отставая при этом по масштабу изменений от организаций общего и дошкольного образования.

---

**Б.В. Куприянов, С.Г. Косарецкий, Т.А. Мерцалова, Т.В. Семенов**

**ПОЛИТИКА УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, 2012**

Информационный бюллетень  
№ 5 (68), 2013

Редактор *М.А. Карнович*  
Художник *П.А. Шелерега*

Подписано в печать 10.09.13  
Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Печ. л. 9.0

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики»  
125319, Москва, Кочновский проезд, 3  
Тел./факс: (495) 772-95-71

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ БЮЛЛЕТЕНИ  
СЕРИИ «МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ»**

№ 1, 2002, *Градосельская Г.В., Киселева Н.Е., Петренко К.В.* Выбор образовательных стратегий детей: ценности и ресурсы.

№ 2, 2003, *Бусыгин В.П., Галицкий Е.Б., Левин М.И., Левина Е.А.* Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования.

№ 1 (3), 2004, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики.

№ 2 (4), 2004, *Логинов Д.А., Петренко Е.С., Петренко К.В.* Стратегии семей в сфере образования.

№ 3 (5), 2004, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг.

№ 4 (6), 2004, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Коррупция в системе образования.

№ 5 (7), 2004, *Гасликова И.Р., Ковалева Г.Г.* Использование информационных технологий в образовании.

№ 6 (8), 2004, *Бутко Е.Я.* Образовательные и экономические стратегии учреждений начального профессионального образования в современных условиях.

№ 1 (9), 2005, *Бондаренко Н.В., Бочарова О.А., Гражданкин А.И., Красильникова М.Д., Левинсон А.Г., Петрушкова Л.В., Стучевская О.А.* Анализ взаимосвязей профессионального образования и рынка труда.

№ 2 (10), 2005, *Демин В.М., Дубровская Т.П.* Образовательные и экономические стратегии образовательных учреждений среднего профессионального образования.

№ 3 (11), 2005, *Зернов В.А., Гуров В.В.* Образовательные и экономические стратегии в высшей школе (основные показатели и ресурсы).

№ 4 (12), 2005, *Абанкина И.В., Абанкина Т.В., Белов Н.В., Осовецкая Н.Я., Рудник Б.Л.* Бюджетное финансирование образования.

№ 5 (13), 2005, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты домохозяйств на образование детей (2002/2003 учебный год).

№ 6 (14), 2005, *Гохберг Л.М., Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Экономика образования в зеркале статистики: новые данные.

№ 7 (15), 2005, *Оберемко О.А., Петренко К.В.* Образование детей и взрослых: семейные проекты траекторий.

№ 8 (16), 2005, *Савицкая Е.В.* Детское дошкольное образование: экономический аспект.

№ 9 (17), 2005, *Левин М.И.* Затраты домохозяйств на воспитание и образование детей в 2003/2004 учебном году.

№ 10 (18), 2005, *Галицкий Е.Б.* Затраты домохозяйств на учебу взрослых в 2003/2004 учебном году.

№ 1 (19), 2006, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д., Харламов К.А.* Спрос на рабочую силу — мнение работодателей.

№ 2 (20), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Преподаватели на рынке образовательных услуг.

№ 3 (21), 2006, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н., Фурсов К.С.* Учащиеся на рынке образовательных услуг.

№ 4 (22), 2006, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования: проблемы качества.

- № 5 (23), 2006, *Звоновский И.Б., Меркулов Д.Ю., Меркулов Е.Ю., Петренко К.В.* Затраты домохозяйств на образование и социальная мобильность.
- № 1 (24), 2007, Экономика образования: итоги мониторинга (коллектив авторов).
- № 2 (25), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Спрос на рабочую силу – мнение работодателей.
- № 3 (26), 2007, *Галицкий Е.Б.* Экономические стратегии семей в сфере образования взрослых.
- № 4 (27), 2007, *Левин М.И.* Экономические стратегии семей в сфере образования детей.
- № 5 (28), 2007, *Савицкая Е.В., Прахов И.А.* Образовательный кредит как способ финансирования студентов.
- № 6 (29), 2007, *Рощина Я.М.* Социальная дифференциация и образовательные стратегии российских студентов и школьников.
- № 7 (30), 2007, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Петренко К.В.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные стимулы и издержки.
- № 8 (31), 2007, *Бондаренко Н.В., Красильникова М.Д.* Рынок труда и профессиональное образование – каков механизм сотрудничества?
- № 9 (32), 2007, *Галицкий Е.Б., Гохберг Л.М., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д., Кузьминов Я.И., Левин М.И., Левинсон А.Г., Мисихина С.Г., Петренко Е.С., Рощина Я.М., Шувалова О.Р.* Мониторинг экономики образования: организационная схема и инструментарий.
- № 1 (33), 2008, *Рощина Я.М.* Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг в 2006–2007 гг.
- № 2 (34), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых.
- № 3 (35), 2008, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей.
- № 1 (36), 2009, *Шувалова О.Р.* Политика учреждений профессионального образования: кадры, экономика, образовательные стратегии.
- № 2 (37), 2009, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б.* Образовательные траектории детей и взрослых: семейные издержки и стимулы.
- № 3 (38), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей в 2006/07 учебном году.
- № 4 (39), 2009, *Новожилова М., Рощина Я.* Потребление услуг детских дошкольных учреждений.
- № 5 (40), 2009, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование взрослых в 2006/07 учебном году.
- № 1 (41), 2010, Экономика образования: итоги мониторинга, 2009.
- № 2 (42), 2010, *Петренко Е.С., Галицкая Е.Г., Шмерлина И.А.* Образовательные траектории детей и взрослых в 2007/08 учебном году.
- № 3 (43), 2010, *Галицкий Е.Б., Левин М.И.* Затраты семей на образование детей и взрослых: 2007/08 учебный год.
- № 4 (44), 2010, *Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В.* Образование и рынок труда: влияние кризиса.
- № 5 (45), 2010, *Рощина Я.М., Лукьянова К.М.* Образовательные и экономические стратегии обучающихся.
- № 6 (46), 2010, *Рощина Я.М.* Преподаватели образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда.
- № 7 (47), 2010, *Шувалова О.Р., Кузьминов Я.И.* Учреждения профессионального образования в период кризиса: стратегии руководителей.



- № 1 (48), 2011, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Стратегии работодателей: кадры и образование.
- № 2 (49), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика стратегий родителей в области дошкольного и школьного образования детей в 2006–2010 гг.
- № 3 (50), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 4 (51), 2011, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2010.
- № 5 (52), 2011, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования: стратегии руководителей.
- № 6 (53), 2011, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Динамика мотивации, характеристик занятости и человеческого капитала учителей школ и воспитателей ДООУ в 2006–2010 гг.
- № 7 (54), 2011, *Рощина Я.М., Русских И.С.* Стратегии работодателей в сфере обучения персонала 2007, 2009, 2010 годах.
- № 1 (55), 2012, *Абдрахманова Г.И., Ковалева Г.Г.* Использование информационных и коммуникационных технологий в системе профессионального образования.
- № 2 (56), 2012, *Андрущак Г.В., Прудникова А.Е., Шугаль Н.Б.* Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России.
- № 3 (57), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 4 (58), 2012, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В.* Анализ взаимосвязей системы образования и рынка труда в России за последние 5 лет.
- № 5 (59), 2012, *Кузьминов Я.И., Шувалова О.Р.* Стратегии учреждений профессионального образования.
- № 6 (60), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Учителя и воспитатели на рынке труда: частные и государственные школы и ДООУ в 2006–2011 гг.
- № 7 (61), 2012, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика дошкольных образовательных учреждений по результатам опроса их руководителей, 2011.
- № 8 (62), 2012, *Рощина Я.М.* Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006–2011 гг.: сходство и различия.
- № 9 (63), 2012, *Рощина Я.М., Филиппова Т.Н.* Школьное и дошкольное образование: позиции семей учащихся государственных, муниципальных и частных учреждений в 2006–2011 гг.
- № 1 (64), 2013, *Забатурина И.Ю., Ковалева Н.В., Кузнецова В.И., Озерова О.К.* Статистическая характеристика системы профессионального образования: 2000–2011 гг.
- № 2 (65), 2013, *Красильникова М.Д., Бонгаренко Н.В., Караева О.С.* Проблемы развития кадрового потенциала на предприятиях и возможности системы профобразования для их решения.
- № 3 (66), 2013, *Кузьминов Я.И., Мигунова Д.Ю., Шувалова О.Р.* Учреждения профессионального образования на рынке образовательных услуг: стратегии руководителей.
- № 4 (67), 2013, *Абанкина И.В., Савельева М.Б., Сигалов С.В.* Политика общеобразовательных учреждений по результатам опроса их руководителей.